REIC85400A - A0D05AD - REGISTRO PROTOCOLLO - 0010743 - 15/09/2025 - IV.8 - E

ISTITUTO COMPRENSIVO "LAZZARO SPALLANZANI"

SEDE AMMINISTRATIVA: VIALE DELLA ROCCA 8 – 42019 SCANDIANO (RE)

VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO

D.Lgs. 151/2001

Ad integrazione del Documento di valutazione dei rischi previsto dell'art.28, comma 2 del D. Lgs. 81/08

Ruolo	Nome e Cognome	Firma	Data
Dirigente scolastico	ANTONELLA CATTANI		15/09/2025
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	EMANUELE MONTAGNA		
Medico Competente	SILVIA BONINI		
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	GLORIA CAMPIOLI		

La "data certa" del presente documento è attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato.

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA
01	15/09/2025	Revisione documento

Al fine di mantenere costantemente aggiornato questo documento ed adempiere quindi agli obblighi normativi, si prevede di apportare le necessarie modifiche oppure organizzare la nuova redazione del volume:

- in occasione di modifiche al processo produttivo o alla organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione
- a seguito di infortuni significativi
- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità

INDICE

1. PREMESSA 4
1.1. TERMINI E DEFINIZIONI 4
1.2. RIFERIMENTI NORMATIVI 4
1.3. DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151 5
1.4. SCOPO 10
2. DATI AZIENDALI 11
3. GRUPPI OMOGENEI DI RISCHIO 12
4. METODO DI VALUTAZIONE 13
4.1 RIFERIMENTI NORMATIVI E/O CRITERI SPECIFICI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO 13
4.2 PERCORSO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI E L'ADOZIONE DELLE MISURE DI TUTELA 14
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO 15
5.1 ANALISI DEI FATTORI DI PERICOLO ED INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI 15
5.2 SCHEDE DI VALUTAZIONE 18
6. NOTE PROCEDURALI PER L' APPLICAZIONE 32
7. SCHEMA SEMPLIFICATIVO NOTE PROCEDURALI 34

1. PREMESSA

1.1. Termini e definizioni

Nel presente documento si applicano le definizioni contenute nel D.Lgs 81/08 art. 2:

- **Pericolo**: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (per esempio materiali o attrezzature di lavoro), avente potenzialità di causare danni.
- **Rischio**: probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero esposizione, di un determinato fattore.
- **Valutazione del rischio**: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.
- **Lavoratrice gestante:** ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.
- **Lavoratrice puerpera:** ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- **Lavoratrice in periodo di allattamento:** ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

1.2. Riferimenti normativi

D. lgs. 81/2008	*"Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro."*
D. lgs. 151/2001	*"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*
D. lgs. 39/2016	*Attuazione della direttiva 2014/27/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, che modifica le direttive 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consiglio e la direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, allo scopo di allinearle al regolamento (CE) n. 1272/2008, relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele.*
D. lgs. 80/2015	*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*
Legge n.145 del 30/12/2018	*"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021".*

1.3. DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151

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. Allegato B (Decreto legislativo 25 novembre 1996).

Art. 7. Lavori vietati (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3).

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché' ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché' la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti (decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 11. Valutazione dei rischi (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta 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 all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

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

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

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, 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;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per 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;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) 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;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

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

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

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

1. Agenti:
a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrapressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
b) agenti biologici:
- toxoplasma;
- virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice e' sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:
a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

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

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

A. Agenti

1. Agenti fisici, allorché' vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso lombari;
c) rumore;
d) radiazioni ionizzanti;
e) radiazioni non ionizzanti;
f) sollecitazioni termiche;
g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici
Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché' dell'Allegato XLVI 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 nell'Allegato B della presente legge.

3. Agenti chimici

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché' non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché' non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:

- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351),
- tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);

b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

c) mercurio e suoi derivati;
d) medicamenti antimitotici;
e) monossido di carbonio;
f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi
Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

C. Condizioni di lavoro.
Lavori sotterranei di carattere minerario.

D.Lgs. 81/2008 Allegato XLII

...

ALLEGATO XLII

Elenco di sostanze, miscele e processi

ELENCO DI SOSTANZE, MISCELE E PROCESSI

1. Produzione di auramina con il metodo Michler.
2. I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone.
3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.
4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.
5. Il lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro.

Decreto 5 febbraio 2018 del Ministero del Lavoro – Gazzetta Ufficiale n.47 26 febbraio 2018 con il quale di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze sono stati diffusi chiarimenti sulle professioni cita-te dall'allegato B della Legge di bilancio 2018.

(astensione obbligatoria dal lavoro anticipata a tre mesi prima del parto, in relazione all'avanzato stato di gravidanza)

In particolare, le professioni di cui all'allegato B della legge sono ulteriormente specificate dall'allegato A al presente decreto e sono:

a) Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici;
b) Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni;
c) Conciatori di pelli e di pellicce;
d) Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante;
e) Conduttori di mezzi pesanti e camion;
f) Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni;
g) Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza;
h) Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido;
i) Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati;
l) Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia;
m) Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti;
n) Operai dell'agricoltura, zootecnia e pesca;
o) Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative;
p) Siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature; non già ricompresi tra i la-vori usuranti di cui al dlgs n. 67/2011;
q) Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne".

1.4.Scopo

La valutazione dei rischi a carico del Datore di lavoro (Dirigente scolastico) prevede prima di tutto l'identificazione dei lavori vietati (per i quali è previsto l'allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi di età del figlio) e, relativamente ai restanti lavori, l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza (per esempio: l'orario, i turni, la postura fissa, ecc.), per i quali devono essere adottate misure protettive.
Successivamente il DDL deve valutare, in relazione all'organizzazione scolastica, la possibilità di spostamento a mansioni compatibili con la gravidanza e con il periodo post-partum.
Infine, se lo spostamento non è possibile il DDL deve avviare con l'ITL la procedura di interdizione anticipata.
La Legge tutela la maternità sotto tre aspetti:

- protegge la salute della madre e del bambino.
- garantisce alla lavoratrice la permanenza del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei diritti che ne derivano;
- garantisce alla lavoratrice la sicurezza economica durante il periodo di maternità ed il primo anno successivo alla nascita;

Sono individuati diversi periodi di tutela, con vincoli ed obblighi diversi per il datore di lavoro; dall'inizio della gravidanza fino a due mesi prima del parto, la lavoratrice non può essere adibita a lavori considerati "faticosi"; analogamente vale per i sette mesi successivi alla nascita del bambino, se la lavoratrice riprende il lavoro.
Il cosiddetto periodo di maternità obbligatoria dura 5 mesi, di cui due prima del parto e tre dopo; ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, qualora le condizioni della gestante lo permettano.
Questa forma di garanzia è riservata esclusivamente alla lavoratrice madre, a differenza delle altre forme di tutela, estese al padre del nascituro dalla legge 903/77.

In applicazione a quanto disposto dal D.Lgs. 151/01 e ad integrazione della Valutazione dei Rischi di cui all'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/2008, si è proceduto alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto.

2. DATI AZIENDALI

DENOMINAZIONE ISTITUTO	ISTITUTO COMPRENSIVO LAZZARO SPALLANZANI
SEDE AMMINISTRATIVA	VIALE DELLA ROCCA 8 – 42019 SCANDIANO (RE)

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

DIRIGENTE SCOLASTICO	ANTONELLA CATTANI
RSPP	EMANUELE MONTAGNA
RLS	GLORIA CAMPIOLI
MEDICO COMPETENTE	SILVIA BONINI

SEDI SCOLASTICHE

DENOMINAZIONE PLESSO	INDIRIZZO
INFANZIA “LA ROCCA”	VIALE DELLA ROCCA 8 – 42019 SCANDIANO (RE)
SCUOLA PRIMARIA “L. MONTALCINI”	VIA CORRADO 1 – 42019 ARCETO (RE)
SCUOLA PRIMARIA “L. SPALLANZANI”	VIALE DELLA ROCCA 8 – 42019 SCANDIANO (RE)
SCUOLA PRIMARIA DI VENTOSO	VIA STRUCCHI 38 – 42019 VENTOSO DI SCANDIANO (RE)
SCUOLA PRIMARIA “M. LODI”	VIA DELLE SCUOLE 66 – 42019 PRATISSOLO DI SCANDIANO (RE)
SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO “VALLISNERI”	VIA SPALLANZANI 1 – 42019 ARCETO (RE)

3. GRUPPI OMOGENEI DI RISCHIO

Le mansioni che espongono le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento a rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro sono raggruppati nei seguenti gruppi omogenei:

REPARTO E/O AREA	MANSIONE
TUTTI I REPARTI	ADDETTA ALLE EMERGENZE
UFFICI	IMPIEGATE
AULE DIDATTICHE	DOCENTE DI SCUOLA PRIMARIA DOCENTE DI SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO DOCENTE DI SOSTEGNO
AULE DIDATTICHE	DOCENTE DI SCUOLA DELL'INFANZIA
PALESTRE	DOCENTE DI EDUCAZIONE FISICA
TUTTI I REPARTI	COLLABORATRICI SCOLASTICHE

Profilo A1: Impiegata
Svolgono attività a videoterminale e si occupano della gestione amministrativa ed organizzativa della scuola.

Profilo B1: Docente di scuola primaria
Svolgono attività di insegnamento teorico in aula. Per questa attività non è previsto l'utilizzo di particolari attrezzature.

Profilo B2: Docente di scuola secondaria di I grado
Svolgono attività di insegnamento teorico in aula. Per questa attività non è previsto l'utilizzo di particolari attrezzature.

Profilo B3: Docente di sostegno
Svolgono attività di assistenza a studenti non autosufficienti all'interno delle aule scolastiche ed altri locali. Per questa attività non è previsto l'utilizzo di particolari attrezzature.

Profilo B4: Docente di scuola dell'infanzia
Svolgono attività di tipo educativo, didattico e ricreativo per bambini di età compresa tra i 3 e i 5 anni. Per l'attività è previsto il cambio vestiario dei bambini e il loro sollevamento in casi occasionali.

Profilo C1: Docente di educazione fisica
Insegnano attività motoria in palestra. Vengono utilizzate attrezzature manuali specifiche per lo svolgimento di attività sportiva. Hanno il compito di sorvegliare che gli studenti svolgano le attività nel rispetto delle norme di tutela della salute e sicurezza.

Profilo D1: Collaboratrice scolastica
Esegue attività di pulizia di tipo civile negli uffici, nei servizi igienici, nelle aule scolastiche e altri locali della scuola.

4. METODO DI VALUTAZIONE

4.1 Riferimenti normativi e/o criteri specifici adottati per la valutazione del rischio

La valutazione dei rischi a carico del Datore di lavoro (dirigente scolastico) prevede prima di tutto l'identificazione dei lavori vietati (per i quali è previsto l'allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi di età del figlio) e, relativamente ai restanti lavori, l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza (per esempio: l'orario, i turni, la postura fissa, ecc.), per i quali devono essere adottate misure protettive.

La Legge tutela la maternità sotto tre aspetti:

- protegge la salute della madre e del bambino.
- garantisce alla lavoratrice la permanenza del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei diritti che ne derivano;
- garantisce alla lavoratrice la sicurezza economica durante il periodo di maternità ed il primo anno successivo alla nascita;

Sono individuati diversi periodi di tutela, con vincoli ed obblighi diversi per il datore di lavoro; dall'inizio della gravidanza fino a due mesi prima del parto, la lavoratrice non può essere adibita a lavori considerati "faticosi"; analogamente vale per i sette mesi successivi alla nascita del bambino, se la lavoratrice riprende il lavoro.
Il cosiddetto periodo di maternità obbligatoria dura 5 mesi, di cui due prima del parto e tre dopo; ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, qualora le condizioni della gestante lo permettano.
Questa forma di garanzia è riservata esclusivamente alla lavoratrice madre, a differenza delle altre forme di tutela, estese al padre del nascituro dalla legge 903/77.
La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure previste dal D.Lgs. 81/08; in particolare il medico competente riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.
In caso di appalto deve essere applicato l'art. 26 del D.Lgs. 81/08, in particolare si dovrà tenere conto della valutazione dei rischi dell'azienda appaltante.

Al fine di mettere in pratica le misure di tutela necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici il datore di lavoro deve attuare uno o più dei seguenti provvedimenti:

- modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altro reparto/mansione non a rischio;
- qualora non siano possibili le suddette opzioni dovrà allontanare immediatamente la lavoratrice gravida e/o in allattamento e darne contestuale comunicazione scritta all'ITL al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione per rischio lavorativo.

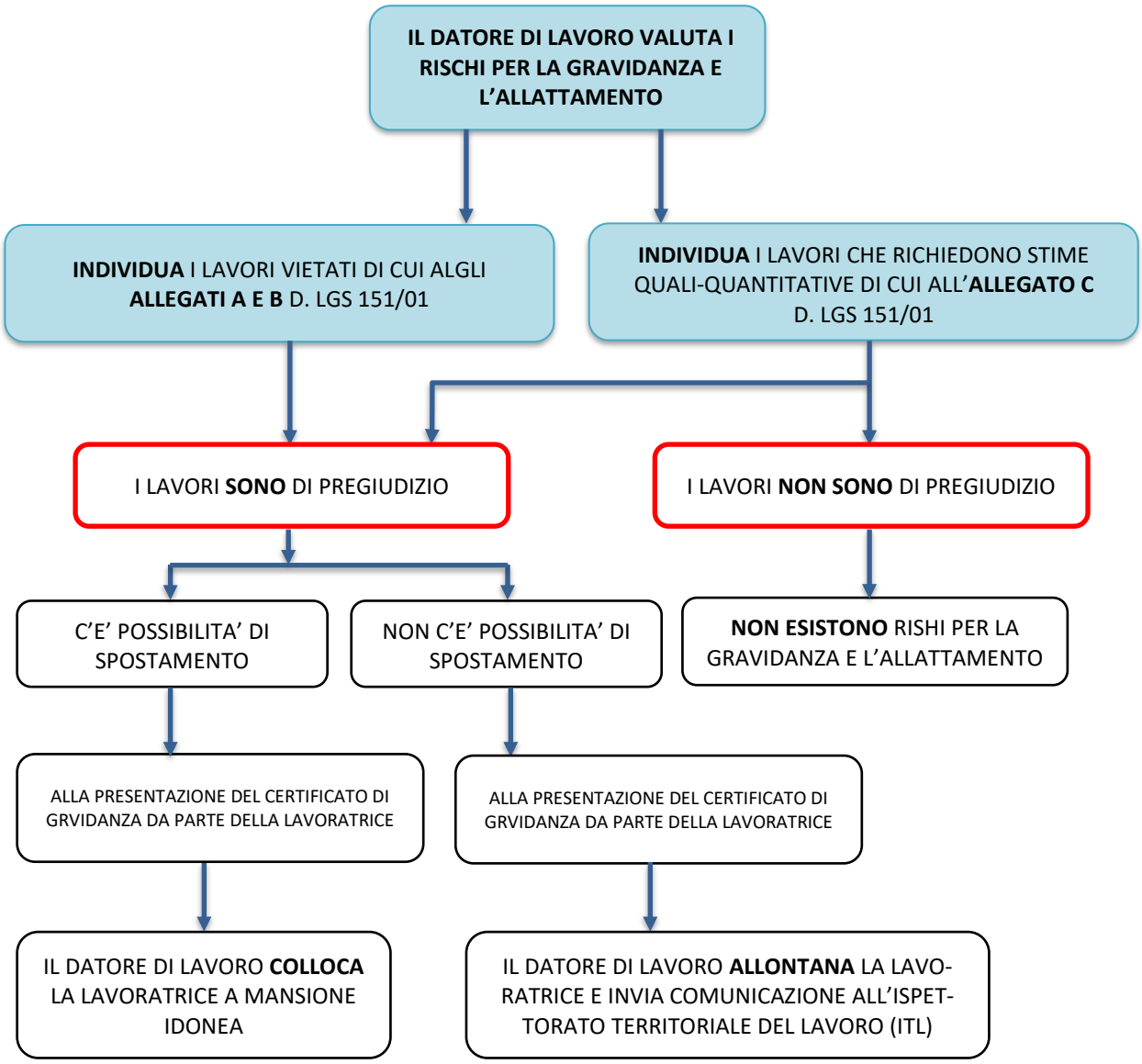
Si è pertanto provveduto a predisporre:

- **"Elenco delle mansioni"**
- **" Scheda mansione:** valutazione degli eventuali rischi connessi allo stato di lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento e misure di prevenzione e protezione da adottare secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/01
- **"Note procedurali per l'applicazione del D.Lgs. 151/01"**
- **Informazione preventiva** da trasmettere a tutte le lavoratrici ed ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (ALLEGATO 5).

Si ricorda che il datore di lavoro deve ottemperare a quanto previsto dall'art. 63 comma 1 del D.Lgs. 81/08 (All. IV punto 1.11.4), che prevede per la lavoratrice in gravidanza e in allattamento la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

NOTA 2269 del 14/11/2022: "(...) durante il periodo di chiusura dell'anno scolastico per pausa estiva, venendo meno il contatto con i bambini, non si configurano rischi derivanti alla lavoratrice (insegnante) dalla sua attività lavorativa che infatti rimane sospesa fino alla ripresa del nuovo anno scolastico. Pertanto, non sarebbe giustificata l'emanazione di un provvedimento di astensione dell'insegnante dal lavoro in corrispondenza di un periodo di mancato svolgimento dell'attività principale, individuata come fattore di rischio all'interno del DVR".

4.2 Percorso per la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela



L'ITL **EMETTE** IL PROVVEDIMENTO DI ASTENSIONE, PUO' RICHIEDERE ALLA AUSL, IN BASE ALL'ESITO DEL QUALE IL PROVVEDIMENTO POTREBBE ESSERE REVOCATO O MODIFICATO.

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

5.1 Analisi dei fattori di pericolo ed individuazione dei rischi

Nel seguito, sono riportati, in forma tabellare, le condizioni di pericolo individuate per l'attività in oggetto; le caselle evidenziate indicano la presenza di un significativo pericolo con conseguente presenza di rischio potenziale.

I FATTORI DI PERICOLO PER LAVORATRICI MADRI			
RIF	PERICOLO	RIFERIMENTI NORMATIVI	MANSIONE
	ERGONOMICI/ORGANIZZATIVI/CONTESTO LAVORATIVO	D.LGS. 151/01151	
1	Postura assisa fissa	Art. 17 c.1 All. A lett. G	**A1**
2	Attività in postura eretta prolungata (oltre il 50% dell'orario)	Art. 7 c.1 All.A lett. G	**B1 – B2 – B3 – B4 - C1 – D1**
3	Lavori che comportano frequente e/o prolungata assunzione di posture particolarmente affaticanti	Art. 7 c.1 All.A lett. G	**B1 – B2 – B3 – B4 - C1 – D1**
4	Utilizzo di scale portatili	Art. 7 c. 4 All. A lett. E	**TUTTE**
5	Lavori con macchina mossa a pedale, quando il ritmo sia frequente o esiga sforzo	All. A lett. H	-
6	Lavoro notturno	Art. 53 Art. 11 All. C lett. B	-
7	Movimentazione manuale di carichi pesanti e/o ingombranti	Art. 7 C1 All. A lett. F Art. 11 c.1 All.C lett. A punto 1 b)	**TUTTE**
8	Possibile esposizione a urti, colpi improvvisi contro il corpo	All. A lett. I All. C lett. A punto 1 a)	**B2 - B3****
9	Lavori a bordo di treni, pullman, autovetture e/o altro mezzo di trasporto	All. A lett.O	-
10	Lavori di assistenza e cura degli infermi e nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	All. A lett. F	-
11	Lavori di monda e trapianto del riso	All. A lett.N	-
12	Lavori sotterranei di carattere minerario	Art. 7 c2 All. B lett. A punto 1 lett. a)	-
15	Comportamenti aggressive da parte di terzi	Art. 7 c. 4 All. A lett.L	**B2 - B3****
	AGENTI FISICI		
16	Colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti	Art. 7 c1 All. A lett. A Art. 11 All. C punto 1 a)	-
17	Esposizione a livelli di rumore maggiori di 80 dB(A)	Art. 7 c1 All. A lett. A Art. 11 All. C punto 1 c)	-
18	Esposizione a campi elettromagnetici	Art. 11 All. C punto 1	-

19	Esposizione radiazioni ionizzanti	Art.8 All. C punto 1, lett. d)	-
20	Radiazioni elettromagnetiche non ionizzanti	Art.8 All. C lettera e)	-
21	Esposizione a condizioni climatiche disagevoli (microclima)	Art. 7 C1 All. A lett. A Art. 11 c1 All. C Lett. A punto 1 f) Art. 7 C 4	-
22	Lavori in atmosfera di sovrapressione elevata	Art. 7 c2 All. B lett. A punto 1 lett. a)	-
23	Movimenti e postazioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività	Art. 11 c1 All. C Lett. A punto 1 g)	-
	AGENTI BIOLOGICI		
24	Agenti biologici dei gruppi 2,3,4	Art. 11 c.1 All.C lett. A punto2 Art.7 c. 4	**B1* - B4 – D1**
25	Presenza di contagio derivanti da contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia	Art.7 c. 4	**B1* - B4**
	AGENTI CHIMICI		
26	Manipolazione di agenti chimici classificati tossici, molto tossici, corrosivi, esplosivi o estremamente infiammabili H340, H341, H350, H350i, H351, H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362, H370, H371	Art. 7 C1 All.A lett. A-C Art. 11 c.1 ALL. C lett. A punto 3 Art 7 C4	-
27	Sostanze etichettate purché non figurino nell'allegato II	Art. 11 c.1	**D1**
28	Mercurio e suoi derivati Medicamenti antimitotici Monossido di carbonio Agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo-	Art. 11 c.1 All. C lett. A punto 3 c, d, e, f)	-
29	Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del D.Lgs.81/08	Art. 11 c.1 All. C lett. B	-

*indicazione recepita dalle indicazioni operative nr. 5944/2025 emanate dall'Ispettorato territoriale del lavoro.
** come recepito dalle indicazioni operative nr. 5944/2025 emanate dall'Ispettorato territoriale del lavoro dovrà essere valutato in base alla diagnosi e alla sintomatologia degli studenti affidati, l'eventuale necessità o meno dell'allontanamento dalla mansione.

REIC85400A - A0D05AD - REGISTRO PROTOCOLLO - 0010743 - 15/09/2025 - IV.8 - E

5.1.1 Il pendolarismo come fattore di rischio.

Il viaggio tra il luogo di lavoro e l'abituale residenza non viene contemplato dalla legislazione, ma viene comunque citato come fattore di rischio nelle Linee Direttrici UE; infatti, tale rischio può avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere.

Nell'analisi del rischio per stabilire l'astensione obbligatoria è opportuno effettuare una valutazione caso per caso al momento della comunicazione della lavoratrice considerando i seguenti elementi:

a) distanza (indicativamente oltre 100 Km complessivi tra andata e ritorno)
b) tempo di percorrenza (indicativamente oltre 2 ore complessive tra andata e ritorno)
c) numero e tipo di mezzi di trasporto utilizzati (impiego di 2 o più mezzi)
d) caratteristiche del percorso (strade di montagna, condizioni meteorologiche sfavorevoli, ecc.)

In linea di massima, si applica il seguente criterio:

- un mese anticipato se presente solo il requisito della distanza o il tempo di percorrenza
- tutto il periodo del pre-parto se presenti almeno due degli elementi su indicati

5.2 SCHEDE di VALUTAZIONE

5.2.1 Mansione A1 – IMPIEGATA

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Posture incongrue per utilizzo di videoterminale Postura fissa mantenuta per parecchie ore.	SI	SI	L'uso del VDT è compatibile con lo stato di gravidanza. Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Incidenti stradali, esposizione a situazioni di emergenza, affaticamento fisico dovuto anche a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive, esposizione a vibrazioni e postura incongrua.	NO	SI	-	Divieto di effettuare attività con spostamenti di sede o sul territorio in orario di lavoro	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Movimentazione manuale di carichi > 3 kg	NO	SI*	-	Divieto di movimentare carichi.[1]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1

La mansione **è compatibile con lo stato di gravidanza** rispettando obblighi e divieti riportati in tabella.

Flessibilità preparto: La mansione è compatibile con l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

[1] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:
- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

5.2.2 *Mansione B1 – DOCENTE DI SCUOLA PRIMARIA*

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).	SI	SI	Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Rischio biologico	NO	NO	-	Divieto di svolgimento della mansione a causa di possibile contatto con studenti che presentano malattie esentematiche o presenza di epideme nella classe. (indicazione recepita dalle indicazioni operative nr. 5944/2025 emanate dall'Ispettorato territoriale del lavoro)	Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Movimentazione manuale di carichi > 3 kg	NO	SI*	-	Divieto di movimentare carichi.[2]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1

La mansione **non è compatibile con lo stato di gravidanza,** qualora non sia possibile attribuire alla lavoratrice una mansione alternativa (che non presenti rischi per la gravidanza) si dovrà procedere all'interdizione anticipata dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza.

Lavori a rischio per l'allattamento e il puerperio:

la mansione è compatibile con l'ipotesi di astensione dal lavoro fino a sette mesi di età del bambino a causa di rischi incompatibili con l'allattamento e il puerperio dovrà essere oggetto di successiva valutazione, in collaborazione con il medico competente.

[2] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:

- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

5.2.3 Mansione B2 – DOCENTE DI SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).	SI	SI	Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Rischio biologico	NO	NO	Attivazione di un sistema di allerta contro le epidemie: in caso di epidemie nella classe astenersi dall'attività didattica.		Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.
Colpi, urti, affaticamento fisico dovuto all'attività d'appoggio a studenti non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali.	DA VALUTARE	DA VALUTARE	In base alla diagnosi e alla sintomatologia degli studenti all'interno della classe, viene valutata la necessità o meno dell'allontanamento dalla mansione. (come recepito dalle indicazioni operative nr. 5944/2025 emanate dall'Ispettorato territoriale del lavoro)		Durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Movimentazione manuale di carichi > 3 kg	NO	SI*	-	Divieto di movimentare carichi.[3]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1

La mansione **è compatibile con lo stato di gravidanza** rispettando obblighi e divieti riportati in tabella.

Flessibilità preparto: La mansione è compatibile con l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

[3] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:
- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

5.2.4 *Mansione B3 – DOCENTE DI SOSTEGNO*

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).	SI	SI	Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Colpi, urti, affaticamento fisico dovuto all'attività d'appoggio a studenti non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali.	DA VALUTARE	DA VALUTARE	In base alla diagnosi e alla sintomatologia degli studenti affidati, viene valutata la necessità o meno dell'allontanamento dalla mansione. (come recepito dalle indicazioni operative nr. 5944/2025 emanate dall'Ispettorato territoriale del lavoro)		Durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Esposizione a rischio biologico non deliberato dovuto a: - contatto con fluidi biologici - esposizione a virus e batteri di malattie infettive.	NO	NO	Utilizzo di dispositivi di protezione individuale (guanti in lattice) in caso di possibile contatto con fluidi biologici. Attivazione di un sistema di allerta contro le epidemie: in caso di epidemie nella classe astenersi dall'attività didattica.	Divieto di svolgere mansioni che comportino pulizie personali di allievi ed accompagnamento in bagno.	Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.
Movimentazione manuale di carichi > 3 kg	NO	SI*	-	Divieto di movimentare carichi.[4]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1

La mansione **non è compatibile con lo stato di gravidanza,** qualora non sia possibile attribuire alla lavoratrice una mansione alternativa (che non presenti rischi per la gravidanza) si dovrà procedere all'interdizione anticipata dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza.

Lavori a rischio per l'allattamento e il puerperio:

la mansione è compatibile con l'ipotesi di astensione dal lavoro fino a sette mesi di età del bambino a causa di rischi incompatibili con l'allattamento e il puerperio dovrà essere oggetto di successiva valutazione, in collaborazione con il medico competente.

[4] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:
- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

5.2.5 *Mansione B4 – DOCENTE DI SCUOLA DELL'INFANZIA*

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).	SI	SI	Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Esposizione a rischio biologico non deliberato dovuto a: - contatto con fluidi biologici - esposizione a virus e batteri di malattie infettive.	NO	NO	Utilizzo di dispositivi di protezione individuale (guanti in lattice) in caso di possibile contatto con fluidi biologici. Attivazione di un sistema di allerta contro le epidemie: in caso di epidemie nella classe astenersi dall'attività didattica.	Divieto di svolgere mansioni che comportino pulizie personali di allievi ed accompagnamento in bagno.	Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Sollevamento e movimentazione manuale di bambini o di carichi con peso oltre i 3 kg.	NO	SI*	-	Divieto di adibire la lavoratrice a sollevamenti di qualunque natura e/o peso superiore a 3 kg. Nel sollevamento di bambini va considerato anche il rischio di possibili colpi ed urti.[5]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1

La mansione **non è compatibile con lo stato di gravidanza,** qualora non sia possibile attribuire alla lavoratrice una mansione alternativa (che non presenti rischi per la gravidanza) si dovrà procedere all'interdizione anticipata dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza.

Lavori a rischio per l'allattamento e il puerperio:

la mansione è compatibile con l'ipotesi di astensione dal lavoro fino a sette mesi di età del bambino a causa di rischi incompatibili con l'allattamento e il puerperio dovrà essere oggetto di successiva valutazione, in collaborazione con il medico competente.

[5] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:

- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

5.2.6 *Mansione C1 – DOCENTE DI EDUCAZIONE FISICA*

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Affaticamento fisico dovuto a postura eretta mantenuta per diverse ore consecutive.	SI	SI	Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Rischio biologico	NO	NO	Attivazione di un sistema di allerta contro le epidemie: in caso di epidemie nella classe astenersi dall'attività didattica.		Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Movimentazione manuale di carichi > 3 kg	NO	SI*	-	Divieto di movimentare carichi.[6]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1
Colpi, urti e traumi (da allievi o attrezzature).	NO	SI	Viene data la possibilità alla docente di modificare il programma didattico prediligendo attività motorie non pericolose.	Divieto di intervenire durante l'attività sportiva in affiancamento agli studenti.	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)

La mansione **non è compatibile con lo stato di gravidanza,** qualora non sia possibile attribuire alla lavoratrice una mansione alternativa (che non presenti rischi per la gravidanza) si dovrà procedere all'interdizione anticipata dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza.

Flessibilità preparto: La mansione è compatibile con l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

[6] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:

- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

5.2.7 *Mansione D1 – COLLABORATRICE SCOLASTICA*

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
FONTE DI PERICOLO					
Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).	SI	SI	Dare la possibilità alla lavoratrice di effettuare pause libere e discrezionali dalla postura seduta e di alzarsi o sdraiarsi se ritenuto necessario. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione.		Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)
Colpi, urti, affaticamento fisico dovuto all'attività d'appoggio a studenti non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali.	NO	NO	-	Divieto di svolgere mansioni che comportino pulizie personali di allievi ed accompagnamento in bagno.	Durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.
Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico)	NO	NO	È consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle", a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso di DPI.	Divieto in gravidanza e prolungabile in allattamento nel caso di utilizzo di sostanze di cui all'allegato 1 o se la lavoratrice presenta patologie allergiche.	Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.
Utilizzo di scale portatili	NO	SI	-	Divieto di utilizzo scale portatili	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto)

RISCHI	COMPATIBILITÀ		MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE		DURATA ADEGUAMENTO
	GRAVIDANZA	ALLATTAMENTO	OBBLIGHI / OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Esposizione a rischio biologico non deliberato dovuto a: - contatto con fluidi biologici - esposizione a virus e batteri di malattie infettive.	NO	NO	Utilizzo di dispositivi di protezione individuale (guanti in lattice) in caso di possibile contatto con fluidi biologici. Attivazione di un sistema di allerta contro le epidemie: in caso di epidemie nella classe astenersi dall'attività didattica.	Divieto di svolgere mansioni che comportino pulizie personali di allievi ed accompagnamento in bagno.	Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.
Movimentazione manuale di carichi > 3 kg	NO	SI*	-	Divieto di movimentare carichi.[7]	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3°/4°/5° mese dopo il parto) * Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi NIOSH è ≥ 1

La mansione **non è compatibile con lo stato di gravidanza,** qualora non sia possibile attribuire alla lavoratrice una mansione alternativa (che non presenti rischi per la gravidanza) si dovrà procedere all'interdizione anticipata dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza.

Lavori a rischio per l'allattamento e il puerperio:

la mansione è compatibile con l'ipotesi di astensione dal lavoro fino a sette mesi di età del bambino a causa di rischi incompatibili con l'allattamento e il puerperio dovrà essere oggetto di successiva valutazione, in collaborazione con il medico competente.

[7] Indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate:
- Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.
  Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
  Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.
- Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

6. NOTE PROCEDURALI PER L' APPLICAZIONE

Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "Tutela e sostegno della maternità e della paternità" *Capo II* TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE *lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*

Quando si viene a conoscenza che una lavoratrice è gestante, puerpera o in periodo di allattamento, fermo restando i diversi obblighi previsti dal D. Lgs. 151/2001 a sostegno della maternità e paternità, è necessario:

A) verificare se esistono lavorazioni alle quali le lavoratrici gestanti e fino a sette mesi di età del figlio non possono essere adibite; a tale proposito vedere
   - allegato n. 1 – Allegato A al D.Lgs. 151/2001,
   - allegato n. 2 – Allegato B al D.Lgs. 151/2001.

   Se sussiste tale situazione:
   - le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni,
   - tale situazione verrà richiesta in forma scritta all'Ispettorato territoriale del lavoro;

   qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni non a rischio si deve comunicare ciò all'Ispettorato territoriale del lavoro e la lavoratrice anticiperà il periodo di interdizione del lavoro (verrà cioè autorizzata a non recarsi al lavoro ricevendo la retribuzione come durante il normale periodo di interdizione: da 2 mesi prima a 3 mesi dopo il parto).

B) Valutare i rischi (secondo art. 28 comma 1 D.Lgs. 81/2008) per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C del D.Lgs. 151/2001 (vedere allegato n. 3), quindi
   - informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui sopra e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate
   - se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento si devono adottare le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro,
     - ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi
       - le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni;
       - tale situazione verrà comunicata in forma scritta all'Ispettorato territoriale del lavoro;
     - qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni non a rischio o a modificare le condizioni di lavoro si deve comunicare ciò all'Ispettorato territoriale del lavoro che può disporre l'interdizione dal lavoro per l'intero periodo di gestazione e fino a sette mesi di età del figlio.

In materia di lavoro notturno si riporta lo specifico art. 53 del D.Lgs. 151/2001.

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno
3. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 9/12/1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 05/02/1992, n. 104, e successive modificazioni.
   a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
   b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni. Nel caso di "**gravi complicanze della gestazione o di persistenti forme morbose, che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza**" (art. 17, comma 2, lett. a, D.Lgs. 151/2001) l'astensione dal lavoro della lavoratrice gestante è disposta dall'Azienda Sanitaria Locale, secondo le modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

Il provvedimento deve essere emanato dall' ASL entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro (per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami)
Il datore di lavoro provvede alla valutazione delle condizioni lavorative in caso di richiesta da parte della gestante di flessibilità della data di inizio del periodo di astensione obbligatoria.
La lavoratrice presenta la richiesta di postico della data di astensione obbligatoria per parto secondo l'**allegato 9**, allegando il certificato del medico ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale.

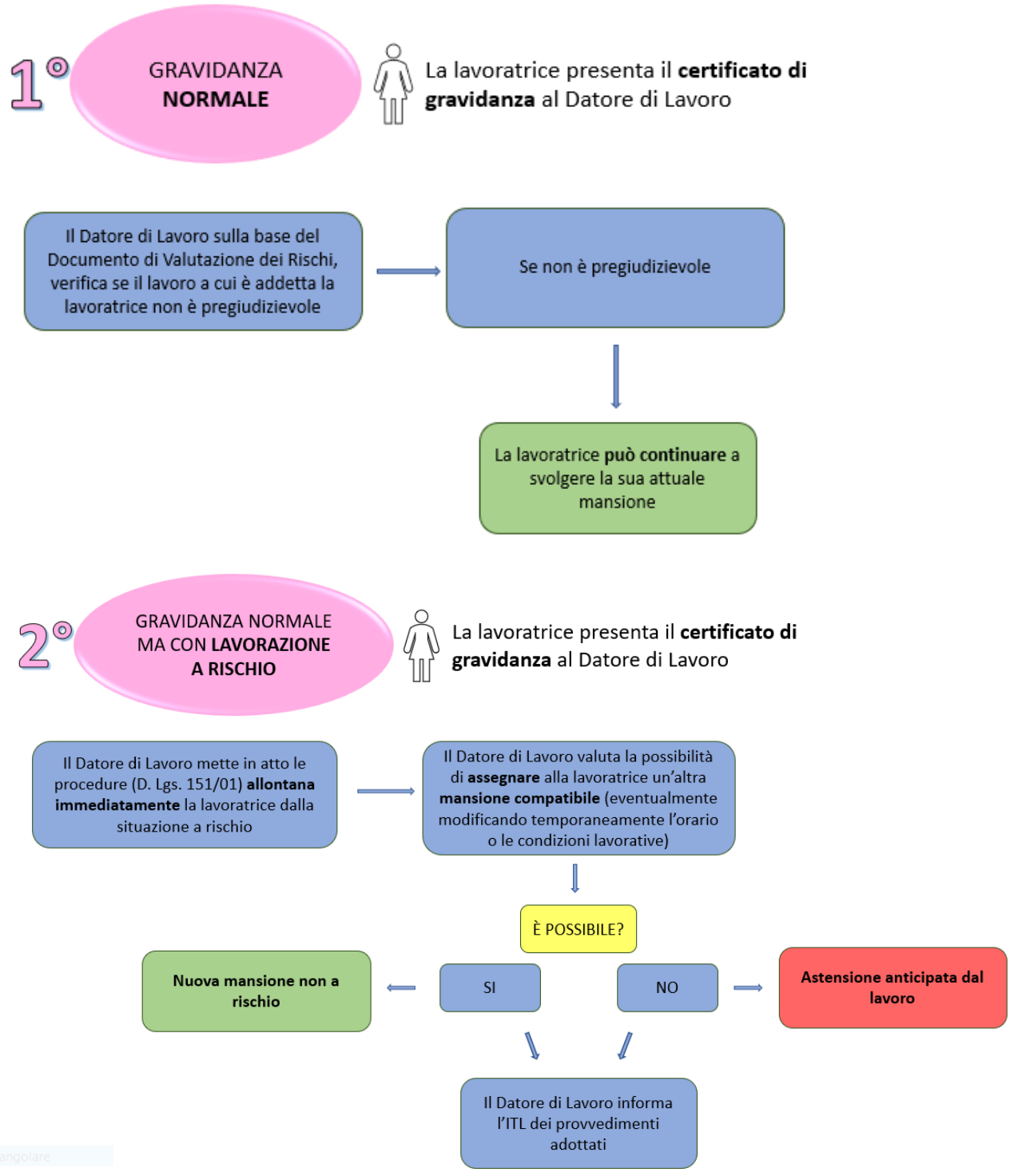
Il medico competente formula il giudizio di competenza, secondo **l'allegato 11** (art. 20 D.Lgs. 151/01).

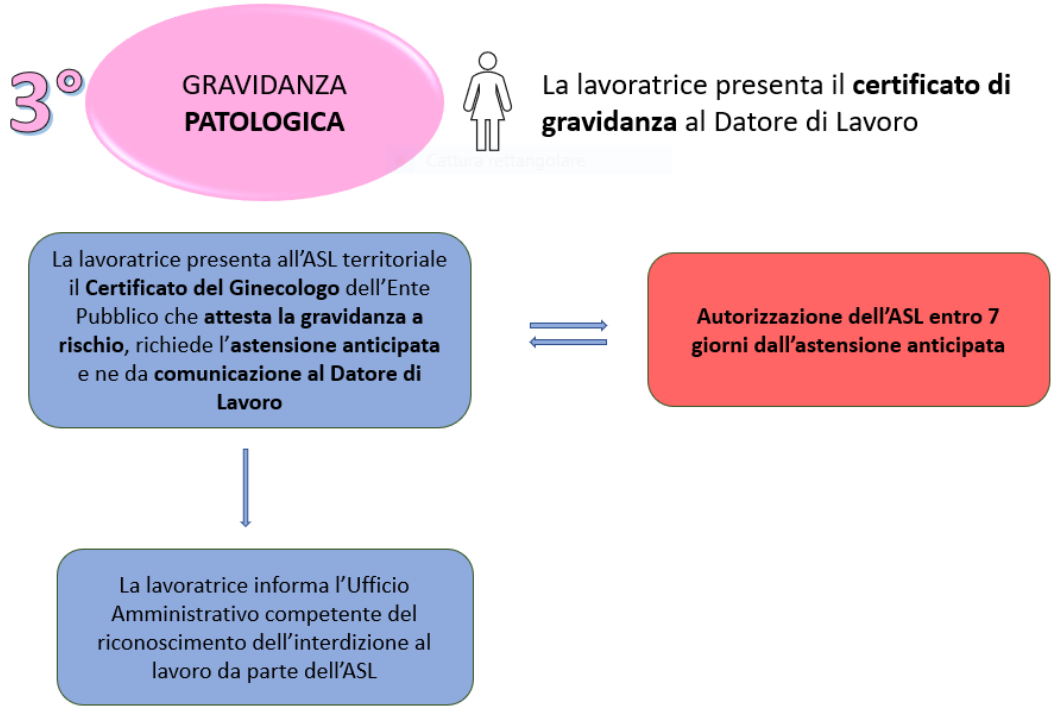
I criteri per la formulazione del consenso/diniego da parte del medico competente comprendono:
- sussistenza delle condizioni di allontanamento dai rischi già esclusi nel periodo di gravidanza;
- condizioni imposte alla lavoratrice gravida per il raggiungimento del posto di lavoro (mezzo di trasporto, chilometri percorsi giornalmente);
- utilizzo di mezzi di trasporto o percorrenze a piedi per espletare il proprio lavoro.

La lavoratrice può presentare domanda di estensione del congedo di maternità come da **allegato 10**.

Per l'applicazione dell'art. 17, c. 2, lett c, D. Lgs. 151/01: "**svolgimento di lavori vietati in gravidanza e/o fine a sette mesi dopo il parto**" il datore di lavoro dovrà inviare direttamente all'Ispettorato territoriale del lavoro la seguente documentazione:
- certificato del medico specialista ginecologo attestate la settimana di gestazione e la data presunta del parto (consegnato alla lavoratrice)
- domanda di estensione del congedo di maternità (allegato n. 10) firmata dalla lavoratrice
- comunicazione del datore di lavoro di allontanamento della lavoratrice dal lavoro (allegato n. 8) firmata dal datore di lavoro sia preparto che postparto.

7. SCHEMA SEMPLIFICATIVO NOTE PROCEDURALI





NOTA BENE: dovrà essere fatta richiesta/comunicazione dell'allontanamento della lavoratrice all'Ispettorato Territoriale del Lavoro sia per l'astensione anticipata, che posticipata con invio del modulo predisposto in allegato.

11. ALLEGATI

allegato n. 1	D. Lgs. 151/2001 - Allegato A
allegato n. 2	Allegato B al D. Lgs. 151/2001
allegato n. 3	Allegato C al D. Lgs. 151/2001
allegato n. 4	Disposizioni legislative
allegato n. 5	Comunicazione alle lavoratrici dipendenti e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
allegato n. 6	Comunicazione al Dirigente scolastico della condizione di lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento.
allegato n. 7	Comunicazione di allontanamento dall'attività lavorativa di una lavoratrice in stato di gravidanza.
allegato n. 8	Richiesta al Dirigente scolastico di posticipo della data di astensione obbligatoria per parto
allegato n. 9	Richiesta da parte della lavoratrice di interdizione anticipata / post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
allegato n. 10	Richiesta da parte del Dirigente scolastico di interdizione anticipata / post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
allegato n. 11	Certificato di idoneità alla mansione per lavoratrice in stato di gravidanza
allegato n. 12	Autocertificazione attestante la nascita del bambino ed il domicilio dello stesso

ALLEGATO 1

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

ALLEGATO A

(Articolo 5 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026)

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al DPR 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al DPR 30 giugno 1965 n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per 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;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) 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;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) 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.

ALL.EGATO 2

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

ALLEGATO B.

(D. Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, allegato II)

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

1. Agenti:
   a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrapressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
   b) *agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice e' sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione*;
   c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.
2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:
   a) 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 3

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

ALLEGATO C.

(D. Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, allegato I e successive modifiche apportate dal D. Lgs. 15 febbraio 2016, n. 39)

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:
   a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
   b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
   c) rumore;
   d) radiazioni ionizzanti;
   e) radiazioni non ionizzanti;
   f) sollecitazioni termiche;
   g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.
2. Agenti biologici.

   Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonchè dell'Allegato XLVI 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, semprechè non figurino nell'Allegato B della presente legge.
3. Agenti chimici.

   Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:
   a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una più delle seguenti indicazioni di pericolo, semprechè non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:
      - mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
      - cancerogenicità, categorie 1A, 1B o 2 (H350, H350i, H351),
      - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
      - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
   b) genti chimici che figurano nell'allegato XLII del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
   c) mercurio e suoi derivati;
   d) medicamenti antimitotici;
   e) monossido di carbonio;
   f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO 4

DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

ART. 15 MISURE DI SEMPLIFICAZIONE IN RELAZIONE ALL'ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

(Legge n. 35 del 4 aprile 2012)

1. A decorrere dal 1° aprile 2012, all'articolo 17 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.»; b) al comma 3, le parole: «è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano,»;

c) al comma 4, le parole: «può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro». Al medesimo comma la parola: «constati» è sostituita dalla seguente: «emerga»; d) al comma 5, le parole: «dei servizi ispettivi» sono soppresse.

LEGGE DI BILANCIO 2019

(GU Serie Generale n. 302 del 31-12-2018 - Suppl. Ordinario n. 62)

485. All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

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

ALLEGATO 5

COMUNICAZIONE ALLE LAVORATRICI E AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

A tutte le LAVORATRICI e al RLS
di _____

Oggetto: miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

La tutela e sostegno della maternità e paternità delle lavoratrici madri è regolamentata dal D. Lgs. 151 del 26/03/2001; il Capo II "Tutela della salute della lavoratrice" prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle 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.

Sulla base della valutazione dei rischi presenti legati alle diverse mansioni aziendali (ricoperte da lavoratrici donne) sono stati individuati i provvedimenti di allontanamento del personale durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di gravidanza a rischio, si sottolinea che è obbligo della lavoratrice stessa la comunicazione all'ITL territoriale di competenza secondo lo schema semplificativo note procedurali di seguito allegati.

Nel caso in cui, non sia possibile rispettare le prescrizioni di seguito riportate sarà necessario attribuire alla lavoratrice una mansione alternativa (che non presenti rischi per la gravidanza) o procedere con l'interdizione anticipata dal lavoro. Inoltre, si ricorda la necessità di valutare, in collaborazione con il medico competente, un'eventuale interdizione alla mansione sulla base del tragitto casa-lavoro.

Si invitano pertanto le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento a comunicare ufficialmente (comunicazione scritta) il loro stato all'ufficio del personale affinché sia possibile adottare i necessari provvedimenti di tutela della loro salute e sicurezza.

IL DATORE DI LAVORO _____ *(Firma)*

LA LAVORATRICE PER RICEVUTA _____ *(Firma)*

A tutte le LAVORATRICI e al RLS
di _____

Oggetto: Procedura da adottare in caso di presenza di studenti non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali

La tutela e sostegno della maternità e paternità delle lavoratrici madri è regolamentata dal D. Lgs. 151 del 26/03/2001; il *Capo II* "Tutela della salute della lavoratrice" prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio che hanno informato il Dirigente scolastico del proprio stato.

Sulla base della valutazione dei rischi per la salute presenti presso le sedi operative ove operano le lavoratrici, nei casi di presenza di studenti non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali, la cui assistenza comporti una delle seguenti due condizioni:

- Esposizione a rischio biologico non deliberato dovuto a contatto con fluidi biologici o esposizione a virus e batteri di malattie infettive.
- Colpi, urti, affaticamento fisico dovuto all'attività d'appoggio.

Dovranno essere adottati provvedimenti di tutela del personale, durante la gestazione ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto in base alla gravità del caso. Il documento completo di tutti i rischi è consultabile presso la segreteria dell'Istituto.

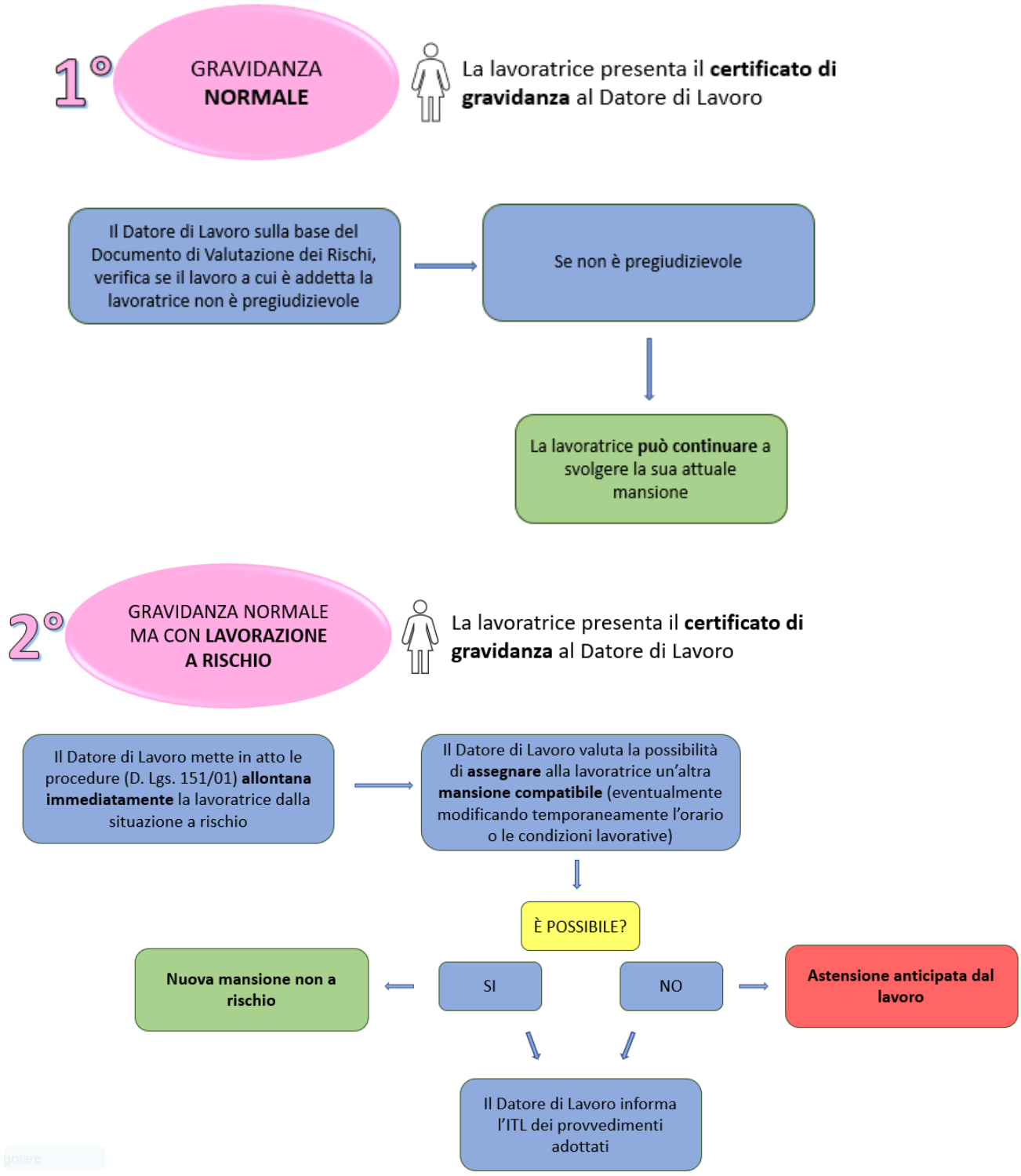
Qualora il dirigente scolastico si trovasse nell'impossibilità di modificare le condizioni di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra attività, sarà richiesto alla lavoratrice di anticipare il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

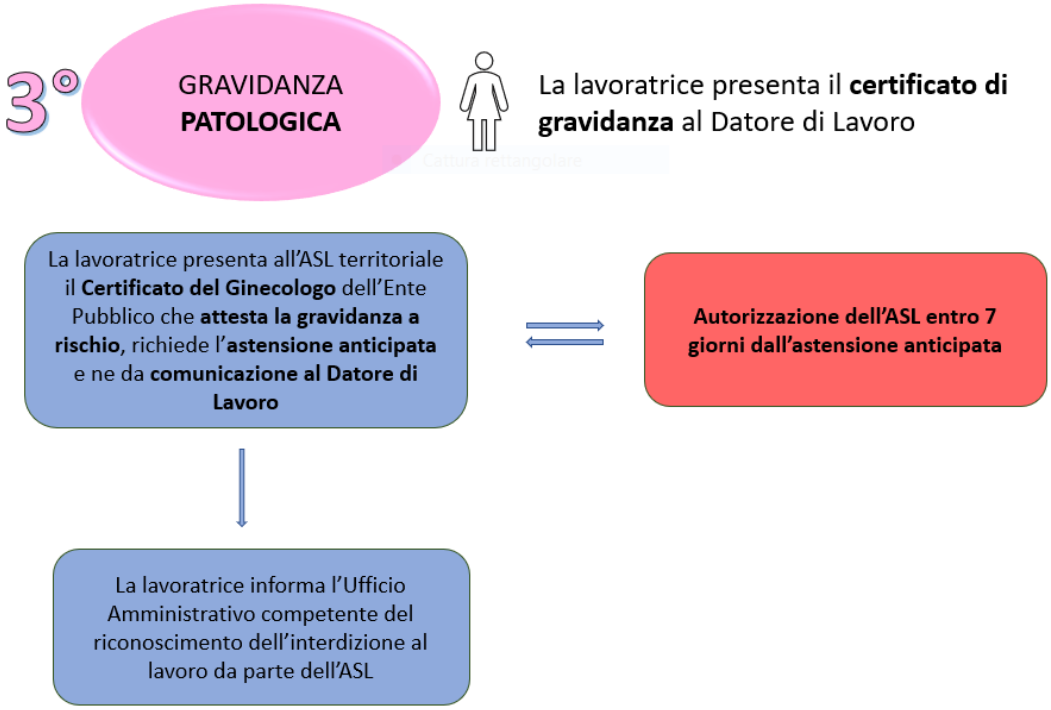
Si invitano pertanto le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento a comunicare ufficialmente (comunicazione scritta) il loro stato alla Segreteria affinché sia possibile adottare i necessari provvedimenti di tutela della loro salute e sicurezza.

IL DATORE DI LAVORO _____ *(Firma)*

LA LAVORATRICE PER RICEVUTA _____ *(Firma)*

SCHEMA RIEPILOGATIVO DELLE PRODURE DA ADOTTARE IN BASE ALLA PROPRIA CONDIZIONE.





NOTA BENE: dovrà essere fatta richiesta/comunicazione dell'allontanamento della lavoratrice all'Ispettorato Territoriale del Lavoro sia per l'astensione anticipata, che posticipata con invio del modulo predisposto

ALLEGATO 6
COMUNICAZIONE DELLA LAVORATRICE AL DIRIGENTE SCOLASTICO

Io sottoscritta _____ comunico, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 151/2001 di trovarmi nello stato di:

- ☐ gestante
- ☐ puerpera
- ☐ allattamento fino a 7 mesi dopo il parto

Data, _____

La lavoratrice _____ (Firma)

ALLEGATO 7

COMUNICAZIONE ALLONTANAMENTO DALL'ATTIVITA' LAVORATIVA A RISCHIO

Ai sensi dell'art.12 del D.Lgs. 26.03.2001 n.151

Spett.le
Ispettorato Territoriale del Lavoro di
_____

Il/la sottoscritto/a _____ C.F. _____

a nome della ditta/Società _____ C. F. _____

sede legale _____ via _____ Tel. _____

luogo di lavoro della lavoratrice _____

e-mail:_____ PEC _____ svolgente la seguente Attività _____

DICHIARA

ai sensi dell' art.12 del D.Lgs. 26.03.2001 n.151 che la Sig.ra _____

nata a _____ il __/__/ _____ residente a _____

Via _____ Tel _____email _____ C.F. _____

☐ DIPENDENTE ☐ COLLABORATRICE (gestione separata)

con qualifica di _____

È ATTUALMENTE

☐ in servizio e addetta alle seguenti mansioni _____

☐ Tempo indeterminato ☐ Tempo determinato fino al __/__/____

☐ Tempo pieno ☐ Tempo parziale n. ____ ore di lavoro settimanali così distribuite

Turno notturno: ☐ si ☐ no Lunedì n. ore ____ Martedì____ Mercoledì____ Giovedì____
Venerdì n. ore ____ Sabato____ Domenica____

E SI TROVA:

☐ al ____ mese di gravidanza (data presunta del parto __/__/____)

☐ in periodo di allattamento entro il 7° mese dopo il parto avvenuto in data __/__/___

valutati, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, D.Lgs 151/2001, **i rischi** per la sicurezza e la salute della lavoratrice, **per**

☐ rischio biologico ☐ rischio chimico ☐ esposizione RX

☐ movimentazione carichi ☐ stazionamento in piedi ☐ attività su mezzi di trasporto

☐ altro (da specificare)

ALLEGA DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI INERENTE LE ATTIVITA' DELLE GESTANTI E PUERPERE E

COMUNICA

☐ **di aver adottato** le misure necessarie affinchè l'esposizione al rischio della lavoratrice sia evitata, modificandone le condizioni temporaneamente o l'orario di lavoro

☐ **di aver ADIBITO** la lavoratrice **ad altre mansioni** consone per il periodo per il quale è previsto il divieto (art.7, comma 3 D.Lgs. 151/2001)

☐ **di aver ADIBITO** la lavoratrice **a mansioni inferiori** a quelle abituali, ma la stessa conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte (art.7, comma 5 D.Lgs. 151/2001)

☐ **di NON ESSERE IN GRADO** DI SPOSTARE O ADIBIRE la lavoratrice ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto

e NE DA' contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, **che può disporre l'interdizione del lavoro per tutto il periodo** di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

Il/la sottoscritto/a è consapevole della responsabilità penale che si assume in caso di false dichiarazioni, ai sensi del D.P.R. 445/2000, e dichiara di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.Lgs 196/03 e dell'art. 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679), che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza.

Data _____

Dirigente scolastico

_____
(Firma)

ISTRUZIONI PER L'INVIO:
Da presentare o spedire via fax o via e-mail (con scanner) o per raccomandata all' ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO assieme al certificato medico. Il conseguente provvedimento dell' I.T.L. sarà emesso entro 7 giorni dalla ricezione della domanda completa

CONTATTI PER L'INVIO DELLA DOMANDA:
Tel. 0521 205020 – Fax 0521 283940
Email ITL.Parma-ReggioEmilia@ispettorato.gov.it – Pec: ITL.Parma-ReggioEmilia@pec.ispettorato.gov.it

ALLEGATO 8

RICHIESTA AL DIRIGENTE SCOLASTICO DI POSTICIPO DELLA DATA DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PARTO

D. Lgs. 151/01 art. 20

Al Dirigente scolastico di _____

Io sottoscritta_____ lavoratrice in stato di gravidanza al 7° mese, chiedo ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 di astenermi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto, fissata per il _____ e nei quattro mesi successivi al parto.

Dichiaro inoltre di essere domiciliata a_____ distante km _____ dal posto di lavoro e di usare il seguente mezzo di trasporto per raggiugerlo_____

Allego certificato medico in carta semplice del ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale che attesta che non sussistono controindicazioni alla prosecuzione dell'attività lavorativa.

Data _____

La lavoratrice

_____
(Firma)

ALLEGATO 9

RICHIESTA DA PARTE DELLA LAVORATRICE DI INTERDIZIONE ANTICIPATA/POST PARTUM DAL LAVORO PER LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO.

Ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. b) e c) del D. Lgs. 26.03.2001 n. 151

Spett.le
Ispettorato Territoriale del Lavoro di
_____

La sottoscritta _____ nata a _____

il _____ residente a _____ CAP _____

via _____ n ____ telefono _____

e-mail _____ CF _____

☐ occupata dal _____ presso la Ditta/Società/Amministrazione _____
con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____ telefono _____

fax _____ e-mail _____ luogo di lavoro

nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____

Settore di attività

PUBBLICO

- ☐ Sanità
- ☐ Ricerca
- ☐ Forze di Polizia
- ☐ Personale militare femminile
- ☐ Trasporto
- ☐ Altro _____

PRIVATO

- ☐ Sanità
- ☐ Industria
- ☐ Servizi
- ☐ Ristorazione
- ☐ Ricerca
- ☐ Trasporto
- ☐ Altro (specificare):_____

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

- ☐ Contratto a tempo indeterminato
- ☐ Contratto a tempo determinato con scadenza il _____
- ☐ Altro (specificare): _____

con la qualifica di (barrare le caselle che interessano)

- ☐ operaio

☐ impiegato

☐ quadro

☐ dirigente

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

☐ a tempo pieno, con orario di lavoro dalle _____ alle _____ per n.__ gg. settimanali

☐ senza turni

☐ con turni - (specificare) _____

☐ a tempo parziale (specificare la percentuale _____)

☐ verticale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro _____

☐ orizzontale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____

☐ misto (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro)_____

☐ senza turni

☐ con turni - (specificare) _____

☐ assente dal _____ al _____ per _____

(compilare solo se ricorre l'ipotesi e specificare se malattie, ferie, etc).

CHIEDE

☐ l'interdizione dal lavoro ai sensi dell'art. 17 - 2° comma - lett b) e c) del D.Lgs 151/2001, fino al periodo di cui all'art. 16 primo comma lett. a), trovandosi al ___ mese di gravidanza (data presunta del parto ___ / ___ / _____)

A tal fine allega:

- Certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto;
- Dichiarazione del Dirigente scolastico con l'indicazione della mansione o il lavoro vietati cui è adibita la sottoscritta e con la precisazione dell'impossibilità di adibirla ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

☐ l'interdizione dal lavoro ai sensi dell'art. 17 - 2° comma - lett b) e c) del D.Lgs 151/2001, fino al 7° mese dal parto avvenuto in data ___ / ___ / _____ (la richiesta per l'astensione fino a 7 mesi dopo il parto DOVRA' essere presentata DOPO l'avvenuto parto)

A tal fine allega:

- Certificato di nascita del figlio o autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000;

- Certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto[8];
- Dichiarazione del Dirigente scolastico con l'indicazione della mansione o il lavoro vietati cui è adibita la sottoscritta e con la precisazione dell'impossibilità di adibirla ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

e dichiara di avere presentato al proprio Dirigente scolastico il certificato medico di gravidanza/ certificato di nascita in data _____

La sottoscritta dichiara di essere informata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del DLGS n° 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento di interdizione dal lavoro; che gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi, ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza e che la sottoscritta potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del DLGS 196/2003.

_____, Li _____

_____

Firma della lavoratrice[9]

ISTRUZIONI PER L'INVIO:
Il modulo deve essere compilato in modalità digitale, sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessato potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

[8] Ai fini dell'interdizione post partum il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto va allegato solo nel caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

[9] Il modulo deve essere compilato in modalità digitale, sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessato potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

ALLEGATO 10

RICHIESTA DA PARTE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO DI INTERDIZIONE ANTICIPATA/POST PARTUM DAL LAVORO PER LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO.

Ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. b) e c) del D. Lgs. 26.03.2001 n. 151

Spett.le
Ispettorato Territoriale del Lavoro di
_____

Il sottoscritto _____nato a _____ il _____

nella sua qualità di rappresentante legale/titolare firmatario della Ditta/Società/ Pubblica

Amministrazione _____

con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____ CF/P.IVA _____

telefono _____ fax _____ e-mail* _____

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

DICHIARA

☐ che la Sig.ra _____ nata a _____

il _____ residente a _____ CAP _____

via _____ n __ telefono _____ e-mail _____

CF _____ è occupata dal _____ dall'Azienda/Amministrazione con la

mansione di _____

con una delle seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

☐Contratto a tempo indeterminato

☐Contratto a tempo determinato con scadenza il _____

☐Altro (specificare): _____

con la qualifica di (barrare le caselle che interessano)

☐ operaio

☐ impiegato

☐ quadro

☐ dirigente

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

☐ a tempo pieno, con orario di lavoro dalle _____ alle _____ per n.__ gg. settimanali

☐ senza turni

☐ con turni - (specificare) _____

☐ a tempo parziale (specificare la percentuale _____)

☐ verticale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro _____

☐ orizzontale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____

☐ misto (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro)_____

☐ senza turni

☐ con turni - (specificare) _____

☐ che il luogo di lavoro della lavoratrice cui si riferisce la presente richiesta nel comune di _____ prov ___ cap_____

via _____n°____

Settore di attività

PUBBLICO	PRIVATO
☐ Sanità	☐ Sanità
☐ Ricerca	☐ Industria
☐ Forze di Polizia	☐ Servizi
☐ Personale militare femminile	☐ Ristorazione
☐ Trasporto	☐ Ricerca
☐ Altro _____	☐ Trasporto
	☐ Altro (specificare):_____

COMUNICA

☐ di essere stato informato dalla lavoratrice sopraindicata

☐ del proprio stato di gravidanza con data presunta del parto _____

☐ dell'avvenuto parto in data _____

DICHIARA

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

☐ Rischio Biologico

☐ Rischio Chimico

☐ Agenti Fisici (sollecitazioni termiche, rumore, etc);

☐ Movimentazione carichi Lavori con utensili che comportano vibrazioni/ scuotimenti;

☐ Lavori con macchine a pedale

☐ Attività su mezzi di trasporto

☐ Assistenza e cura a malati di mente

☐ Altro (specificare): _____

☐ Stazionamento in piedi per più di metà dell'orario;

☐ Postura/seduta fissa o movimenti ripetitivi;

☐ Lavori su scale e impalcature;

☐ Esposizione RX;

☐ Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame;

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

CHIEDE

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

☐ fino al periodo di cui all'art. 16 primo comma lett. a) (2 mesi prima del parto)

☐ fino a sette mesi dopo il parto (la richiesta per l'astensione fino a 7 mesi dopo il parto DOVRA' essere presentata DOPO l'avvenuto parto)

Alla data della presente istanza la lavoratrice è assente dal _____ al _____

per _____ (specificare: es. MALATTIA, FERIE etc).

Si allega:

☐ Interdizione anticipata dal lavoro

- copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri (qualora non già depositato presso l'ITL) e parere del medico competente (qualora rilasciato);
- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.Iva;
- documentazione relativa alla lavoratrice:
  - certificato attestante la data presunta del parto.

☐ Interdizione POST PARTUM

- copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri (qualora non già depositato presso l'ITL) e parere del medico competente (qualora rilasciato);
- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.Iva;
- documentazione relativa alla lavoratrice:

- certificato attestante la data presunta del parto[10].
- certificato di nascita o dichiarazione della lavoratrice (ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n.445/2000 di avvenuto parto corredata da copia del documento di identità dell'interessata.

_____, Li _____

_____
Timbro e firma[11]

Il/La sottoscritto/a dichiara di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.Lgs 196/03 e dell'art. 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679), che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento di interdizione dal lavoro; che gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi, ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza.

_____, Li _____

_____
Timbro e firma

ISTRUZIONI PER L'INVIO:
Il modulo deve essere compilato in modalità digitale, sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessato potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

[10] Ai fini dell'interdizione post partum il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto va allegato solo nel caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

[11] Il modulo deve essere compilato in modalità digitale, sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessato potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

ALLEGATO 11

CERTIFICATO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE PER LA LAVORATRICE IN STATO DI GRAVIDANZA

D. Lgs 151/01 art. 20

Certifico che per la lavoratrice gravida _____

Nata a _____ il _____

Residente in via _____ a _____

Dipendente di _____ presso la ditta _____ con sede operativa in via

_____, comune _____ (__) con mansione di _____

- NON sussistono situazioni di pregiudizio alla salute propria e del nascituro, derivanti dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto.
- NON sussistono altresì controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro

Il presente certificato viene rilasciato su richiesta dell'interessata, nel corso del settimo mese di gravidanza, allo scopo di posticipare un mese dell'astensione prima del parto al periodo successivo al parto, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 151/01.

Data _____

Medico Competente

_____
(Firma)

ALLEGATO 12

AUTOCERTIFICAZIONE NASCITA DEL BAMBINO E SEDE DI DOMICILIO

Spett.le
Ispettorato Territoriale del Lavoro di
_____

Io sottoscritta _____ nata a _____ il __/__/____ domiciliata a _____ cap _____ via _____ Tel. _____ e-mail _____

DICHIARO CHE

- In data __/__/____ è avvenuta la nascita di _____
- Il/La bambino/a _____ è in vita e risiede presso mio medesimo domicilio

Data _____

La lavoratrice

_____
(Firma)