ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it – www.icgrimani.gov.it
C.F. 80010870279 Cod. Min. VEIC870002 – CODICE UNIVOCO UFGGFO

Protocollo n°_____ Venezia - Marghera lì,_____

INTEGRAZIONE AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
Art. 17, comma 1, lettera A, Decreto Legislativo 9 aprile 2008 N. 81
coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106

LAVORATRICI MADRI

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

COMPLESSO EDIFICIO SCOLASTICO SEDE
Istituto Comprensivo Statale “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106
(Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della
sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro)

PARTECIPANTI ALLA STESURA DEL DOCUMENTO

Nome e cognome	In qualità di	Firma
Prof. Massimo Cono Pietropaolo	Dirigente Scolastico	
Mauro BARALDI	Responsabile Servizio Prevenzione Protezione Macro-Settori (ADECO 8)	

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Data o periodo di effettuazione del Documento	SETTEMBRE 2024

Data o periodo di verifica programmata del Documento	TRIMESTRALE

Data o periodo di revisione programmata del Documento	SETTEMBRE 2025

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Rappresentante dei lavoratori	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

LAVORATRICI MADRI **– CAMPO DI APPLICAZIONE**

Da tempo nel nostro Paese sono state emanate disposizioni di legge per la tutela delle lavoratrici in età fertile ed in particolare per il periodo della gestazione e dell'allattamento.
Nel 1996, a completamento della normativa per la sicurezza del lavoro, è stata recepita la Direttiva CEE 92/85 attraverso il Decreto Legislativo n 645 del 25.11.1996. Questo Decreto "prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti".
Nel documento della valutazione dei rischi, il Datore di lavoro deve analizzare le condizioni di lavoro delle lavoratrici in età fertile in modo da attuare le misure dì prevenzione e protezione necessarie quando sono o saranno presenti lavoratrici in stato di gravidanza.
L'obiettivo è quello di eliminare il rischio per la donna e, comunque, di ridurlo, in modo che si possa immediatamente intervenire quando la lavoratrice dovesse informare il Datore di lavoro del suo nuovo stato.
La questione è di notevole importanza, non solo e non tanto perché prevista da norme specifiche, quanto piuttosto perché una donna in gravidanza può risultare più esposta della media a certi fattori di rischio e perché può venirne coinvolto lo stesso nascituro.
Il Datore di lavoro ha poi l'obbligo di informare le lavoratrici dell'esito della valutazione (art. 15 del D. L.gs. 9 aprile 2008, n. 81): in sostanza, la lavoratrice ha diritto di sapere se la sua condizione di lavoro presenta fattori di rischio qualora si trovasse in stato di gravidanza e quanto le misure attuate o decise possano ridurre il rischio stesso.
Un aspetto molto importante dell'informazione riguarda la conoscenza da parte della lavoratrice dei prodotti chimici impiegati (ad esempio, facendo una sintesi delle schede tecniche di sicurezza dei prodotti stessi).
L’esito della valutazione dei rischi deve assicurare che il rispetto dell'articolo 3 della L. n 1204/71: "E' vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi (si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carrelli a ruote su strada o su guida e al sollevamento dei pesi compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa) nonché ai lavori pericolosi faticosi ed insalubri le lavoratrici durante i! periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto"
Non ci si deve limitare a valutare la mansione specifica, ma deve essere analizzata anche la condizione dell'ambiente di lavoro in cui si opera. Potrebbe infatti risultare che la mansione in quanto tale non espone a rischi, ma le condizioni ambientali sono tali per cui fattori di rischio derivanti da altre attività aziendali coinvolgono, seppur magari in misura ridotta, l'interessata.
Se a seguito della valutazione permangono le condizioni di divieto previste dalla normativa, il Datore di lavoro potrà intervenire secondo le seguenti possibilità:

- cambiare la collocazione della postazione di lavoro (se i rischi derivassero da fattori ambientali);
- cambiare la mansione o l'orario di lavoro (in tal caso il Datore di lavoro dovrà darne informazione alla Direzione Provinciale del lavoro (ex Ispettorato del Lavoro)).

Qualora nessuna di queste condizioni potesse essere attuata, fermo restando l'applicazione immediata delle azioni di tutela effettiva, a seguito dell'accertamento e della disposizione da parte dell'ispettorato del Lavoro, si arriverà alla sospensione anticipata dell' interessata.

LINEE GUIDA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Linee guida per la tutela delle lavoratrici madri.

INDICE
Scopo
Campo di applicazione
Legislazione di riferimento
Indicatori di risultato
Indicazione modulistica
Contenuto

Premessa

Scopo del documento

Lo scopo delle seguenti Linee guida è quello di evidenziare il contributo che il nostro Servizio può dare , in collaborazione con la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL), alla tutela della salute nei luoghi di lavoro delle lavoratrici madri (ed indirettamente del prodotto del concepimento), mediante la verifica delle misure preventive attuate ai sensi della normativa vigente, nel rispetto di quanto stabilito dalla Corte costituzionale sulle competenze specifiche del Servizio ispezione del lavoro (della DPL) in materia di tutela delle lavoratrici madri (vedasi oltre).

Obiettivi

Azione sinergica con la DPL al fine di una maggior tutela della salute lavoratrici madri
Eliminazione o riduzione dell'esposizione a fattori di rischio professionali per le gravide , per l'embrione ed il feto, in articolare a fattori di rischio abortigeni, a fattori mutageni e teratogeni.

Campo di applicazione

Tutte le realtà produttive oggetto di verifica in cui lavorano donne in età fertile
Vedasi anche D.Lgs. 645/96

Legislazione di riferimento

Legge 1204/71
DPR 1026/76
Legge 9 dicembre 1977, n.903
Legge 5/2/92, n.104,
Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81
Decreto Legislativo 645/96
Sentenza della Corte Costituzionale, n.373 del dicembre 1997
Circolare 4 marzo 1998 Ministero del Lavoro sulle lavoratrici gestanti
Decreto Lgs. N.532/99 in materia di lavoro notturno.
Legge 5 febbraio 1999, n.25
Legge 8 marzo 2000 N.53.

Decreto Legislativo 151/01

Indicatori di attività e di risultato

N. di schede compilate sulla tutela della lavoratrice madre durante il Monitoraggio 626 e durante i sopralluoghi nelle aziende.
N. segnalazione di violazioni alla Direzione Provinciale del Lavoro (Da concordare con la DPL)
N. di violazioni direttamente contestate dal Servizio(Da concordare con la DPL)
N. di pareri rilasciati alla DPL

Indicazione modulistica:

Scheda da inserire nel questionario Monitoraggio 626/94.
Modulistica standard per rilascio di pareri richiesti dalla DPL (Servizio Ispezione del Lavoro) sulla compatibilità della mansione assegnata alla lavoratrice madre.

Bibliografia

Atti del Convegno Tutela e prevenzione della salute delle lavoratrici "Donna salute e lavoro" Mazzotta , Milano 1975
Buscaglia M. e Peragallo M. "Ambiente e gravidanza. Influenza dei fattori nocivi ambientali e lavorativi sulla funzione riproduttiva" . In Collana monografica di Clinica ostetrica e ginecologica, coese, Palermo 1982;
Maternità e Lavoro: "Valutazione della compatibilità della mansione" in Bollettino dell'Associazione Nazionale Medici del Lavoro Pubblici , n. 31 1997
Regione Lombardia –Assessorato della Sanità "La salute della donna che lavora" In Notizie di Igiene , 3 , 1981;

LINEE GUIDA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Lo scopo delle seguenti Linee guida è quello di evidenziare il contributo che il nostro Servizio può dare , in collaborazione con la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL), alla tutela della salute nei luoghi di lavoro delle lavoratrici madri (ed indirettamente del prodotto del concepimento), mediante la verifica delle misure preventive attuate ai sensi della normativa vigente, nel rispetto di quanto stabilito dalla Corte costituzionale sulle competenze specifiche del Servizio ispezione del lavoro (della DPL) in materia di tutela delle lavoratrici madri (vedasi oltre).

Il principale obiettivo è un'azione sinergica con la DPL al fine di una maggior tutela della salute lavoratrici madri attraverso l'eliminazione o riduzione dell'esposizione a fattori di rischio professionali per le gravide , per l'embrione ed il feto, con particolare attenzione a fattori di rischio abortigeni, mutageni e teratogeni .

Il campo di applicazione è la realtà produttiva oggetto di verifica in cui lavorano donne in età fertile(Vedasi anche D.Lgs. 645/96)

CAMPO DI APPLICAZIONE del D.Lgs 645/96

Il Decreto 645/96 prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato. Con il termine di lavoratrici si intendono le lavoratrici subordinate (alle quali si applica la precedente Legge 1204/71); si ritiene opportuno, comunque, che il datore di lavoro estenda la tutela alle lavoratrici che, ai sensi dell'art.2 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, risultino equiparate alle lavoratrici subordinate (socie lavoratrici di cooperative o di società, utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviate presso datori di lavoro, allieve degli istituti di istruzione e universitari, partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici).

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori prevista dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto con particolare riguardo all'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro che vengono elencati all'Allegato I, qui di seguito riportato.

ALLEGATO I

AGENTI

1) Agenti fisici, allorchè vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:
colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari:
rumore;
radiazioni ionizzanti;
radiazioni non ionizzanti;
sollecitazioni termiche;
movimenti o 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 gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto.

2) Agenti biologici.
Agenti biologici dei gruppi di rischio individuati dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81: agente biologico del gruppo 2:un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche. Comma 1, lettera c: agente biologico del gruppo3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche. Comma 1, lettera d: agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce

un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche) 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 ancora nell'allegato II.

3) Agenti chimici.
Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'Allegato II:
sostanze etichettate R40 (possibilità di effetti irreversibili); R45 (può provocare il cancro);R46 (può provocare alterazioni genetiche ereditarie) e R47 (può provocare malformazioni congenite) purchè non figurino ancora nell'Allegato II;
agenti chimici che figurino nell'allegato VIII del decreto 626/94 (1. Produzione d'auramina col metodo Michler. 2. Lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame, 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. Lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro.)
mercurio e suoi derivati;
medicamenti antimitotici;
monossido di carbonio;
agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

PROCESSI
Processi industriali che figurano nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81

CONDIZIONI DI LAVORO
Lavori sotterranei di carattere minerario.

Il legislatore precisa comunque che tale elenco è da intendersi come non esauriente.
Al termine della suddetta valutazione il datore di lavoro deve individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare per tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici. Il datore di lavoro è quindi chiamato a compiere, in relazione agli specifici rischi, un percorso che comprende l'individuazione delle fonti di rischio, la valutazione dell'entità del rischio e l'individuazione delle modalità mediante le quali tutelare la salute delle lavoratrici in questione.

E' preferibile che il datore di lavoro soggetto all'obbligo di redazione del documento di valutazione dei rischi (ai sensi dell'art.17 comma 1 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81) integri tale documento con le valutazioni in merito ai rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto e le relative misure di prevenzione e protezione adottate.
Spetta inoltre al datore di lavoro l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e le conseguenti misure adottate.
Viene ribadito il divieto del datore di lavoro di esporre le lavoratrici di cui sopra ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri come previsto dall'art.3 della Legge 1204/71 e dall'art.5 del DPR 1026/76. Tale divieto viene inoltre allargato agli agenti ed alle condizioni riportate nel seguente allegato II:

LAVORATRICI GESTANTI

AGENTI

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

CONDIZIONI DI LAVORO

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Anche in questo caso il legislatore precisa che tale elenco è da intendersi come non esauriente. Se viene individuata un'esposizione a fattori di rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici il datore di lavoro deve adottare provvedimenti, quali la modifica temporanea delle condizioni di lavoro o dell'orario di lavoro, per evitare tale esposizione In caso di impossibilità ad eseguire tali modifiche, per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro disporrà il cambio di mansione dandone informazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, specificando la mansione alla quale la lavoratrice verrà adibita, anche ai fini di una eventuale astensione anticipata dal lavoro.
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per eseguire: esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. I permessi devono essere preventivamente richiesti e successivamente documentati da apposita giustificazione contenente data ed orario di effettuazione degli esami.

E' vietato adibire al lavoro notturno (dalle 24 alle ore 6) le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino nelle aziende manifatturiere anche artigiane. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

DECRETO LEGISLATIVO N.532/99 in materia di lavoro notturno.

Per quanto attiene le lavoratrici madri, l'art.5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n.903, come sostituito dall'art.17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n.25, stabilisce quanto segue:
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.
Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:
- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5/2/92, n.104, e successive modifiche.

LEGGE N.53/00, art.12

L'art.12, comma 1, della Legge ha introdotto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro di cui all'art.4 della Legge 1204/71 (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto), posticipando un mese dell'astensione prima del parto al periodo successivo al parto.

L'articolo dispone, inoltre, al comma 2, che con successivo decreto interministeriale dovranno essere individuati i lavori pei i quali è escluso l'esercizio della predetta facoltà. Per poter avvalersi di tale facoltà, la lavoratrice gestante dovrà presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità (INPS), corredata da certificazione del medico ostetrico-ginecologo del SSN o con esso convenzionato la quale esprima una valutazione, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, circa la compatibilità delle mansioni e relative modalità svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro e, qualora la lavoratrice sia adibita a mansione comportante l'obbligo di sorveglianza sanitaria, un certificato del Medico Competente attestante l'assenza di rischi per lo stato di gestazione.

CONSIDERAZIONI SULLE COMPETENZE

CIRCOLARE 4 marzo 1998 Ministero del Lavoro sulle lavoratrici gestanti:

Una recente sentenza della Corte Costituzionale, n.373 del dicembre 1997, ha chiarito che " i poteri di vigilanza, attribuiti agli ispettorati provinciali del lavoro con decreto legislativo n.645 del 1996, attengono all'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi all'interno dell'azienda, ed il loro esercizio potrebbe anche non richiedere alcun accertamento medico. Ove peraltro quest'ultimo risultasse necessario, ……, l'accertamento sanitario verrà richiesto dall'ispettorato territorialmente competente, ormai privo delle necessarie strutture sanitarie interne, ai servizi delle aziende sanitarie…"

La Corte costituzionale ha pertanto ribadito le competenze specifiche del Servizio ispezione del lavoro in materia di tutela delle lavoratrici madri.

In base a quanto sopra si ritiene ragionevole presumere che la Direzione Provinciale del Lavoro abbia accesso al documento di valutazione dei rischi solo per quanto riguarda la parte sulle lavoratrici gestanti, puerpere ed in allattamento.

OBBLIGHI DEL D.L. SECONDO IL DECRETO LEGISLATIVO 151/2001

PREMESSA

Lo scopo principale di questo lavoro é stato quello di fornire al Datore di Lavoro delle indicazioni in merito agli obblighi previsti dal recante "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e dalle normative precedenti, per garantire la tutela della salute e della sicurezza della donna dall'inizio della gravidanza al momento del reinserimento lavorativo.
La normativa vigente impone al datore di lavoro (D.Lgs.645/98 e Legge 53/00 e D.Lgs.151/2001) di valutare i rischi anche in relazione alla gravidanza, puerperio e all'allattamento e di

identificare luoghi di lavoro “sicuri” ove permettere alla donna in gravidanza di continuare a svolgere la sua attività.

A tale scopo si é voluto proporre un'analisi più approfondita rispetto alla semplice constatazione della presenza di un rischio, per evitare il completo allontanamento della lavoratrice dalla sua attività.

La seguente documentazione inoltre potrà essere utilizzata dall’Azienda Scuola come materiale informativo per le dipendenti.

Le figure più direttamente coinvolte nella gestione diretta delle procedure di tutela della donna in gravidanza sono: Dirigente Scolastico, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Servizio di Prevenzione Protezione; Medico Competente; ad esse spetterà il compito di adattare le indicazioni alle singole realtà aziendali sentito anche il parere del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

QUADRO NORMATIVO

La normativa di tutela del lavoro femminile è attualmente riunita nel D.Lgs. 26.03.2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000". Tuttavia ci sembrava utile una disamina delle norme precedenti che, anche se in parte sostituite dal Testo Unico (i cui articoli sono citati in neretto), danno un quadro completo della progressiva estensione dei campi di applicazione.

- Art. 37 della Costituzione: speciale ed adeguata protezione per la madre e il bambino.
- L. 30/12/71 n. 1204 “Tutela delle lavoratrici madri” stabilisce il divieto di licenziamento (art.54 e 56 T.U.); la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno d'età del bambino. Il divieto viene meno in caso di giusta causa (colpa grave della lavoratrice, ecc.) Il divieto d'impiego in lavori particolari: lavori pericolosi faticosi ed insalubri, il trasporto e sollevamento pesi (art.7 T.U.). Il divieto è operante per tutta la durata della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto; astensione obbligatoria (art.16 T.U.); astensione anticipata (art.17 T.U.); astensione facoltativa (art.5 T.U.); periodi di riposo (art.39 e 41 T.U.).
- DPR 25/11/76 n. 1026 “ Regolamento di attuazione della L. 1204/71” (allegato A T.U.) in cui si riportano i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri vietati durante la gravidanza e per alcuni fino a 7 mesi dopo il parto; tra questi: i lavori vietati ai fanciulli e adolescenti elencati nel DPR 432/76 ora anche ai sensi del D.Lgs.345/99 e 262/00 (tra cui lavori di mattatoio e nei magazzini frigoriferi); i lavori che prevedono obbligo di visita medica periodica ai sensi del DPR 303/56, (ora anche ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori elencati nella tabella delle malattie professionali DPR 1124/65 (ora anche DPR 336/94) fino a 7 mesi dopo il parto; esposizione a radiazioni ionizzanti DPR 165/84 (ora D.Lgs 230/95 e 241/00) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori di manovalanza pesante; su scale o impalcature mobili e fisse; che comportano stazione in piedi per più di meta' dell'orario di lavoro o che obbligano a una posizione particolarmente affaticante; macchine mosse o comandate a pedali con ritmo frequente; macchine o utensili vibranti (fino al periodo di astensione obbligatoria); lavori di assistenza e cura degli infermi nei reparti di malattie infettive e mentali fino a 7 mesi dopo il parto; lavori agricoli con sostanze nocive; monda e trapianto del riso; lavori a bordo di mezzi di comunicazione in moto (navi, aerei, treni, pullman) fino al periodo di astensione obbligatoria. Inoltre la lavoratrice può essere allontanata dal rischio qualora vi sia pericolo di contagio in periodi di epidemia da

contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione.

- L. 09/12/77 n. 903 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro” introduce il divieto di lavoro notturno (art.53 T.U.).
- Circolare Ispettorato Medico Centrale del Lavoro del 05/11/90 (elenco di lavori considerati pregiudizievoli o gravosi in relazione all’avanzato stato di gravidanza). Lavori del personale medico e paramedico; lavori d’assistenza in centri per handicappati; lavori a contatto con bambini e attività ausiliarie negli asili nido e scuole materne.
- L. 07/08/90 n. 232 (art.9 T.U.) riguardante la polizia di stato.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 58/93 attribuisce alle Regioni, e per esse alle Aziende Sanitarie, le competenze in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla Legge 1204/71.
- D.Lgs 09/09/94 n.566 modifica e aggiorna il sistema sanzionatorio in materia di tutela delle lavoratrici madri.
- D.Lgs 19/09/94 n. 626 sostituisce l’art.14 (locali di riposo) DPR 303/56 , prevedendo che: “ le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate”
- D.Lgs 17/03/95 n.230 “Attuazione delle direttive Euratom …. in materia di radiazioni ionizzanti”. (art.8 T.U.) Si fa inoltre obbligo alla lavoratrice di notificare al datore di lavoro il proprio stato di gestazione non appena accertato.
- D.Lgs 26/05/00 n. 41 art. 69 disposizioni particolari per le lavoratrici
- D.Lgs. 25/11/96 n. 645 concernente “Il miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d’allattamento”, (art.7 T.U.) integra il divieto di esposizione delle gestanti e delle madri adottive e affidatarie fino ai 7 mesi di età del bambino a lavori faticosi, pericolosi e insalubri con agenti chimici, fisici e biologici e processi industriali ritenuti pericolosi (piombo e derivati, toxoplasma e virus della rosolia se la lavoratrice non e' immunizzata, lavori in atmosfera in sovrapressione e lavori minerari sotterranei; per esposizione a piombo e lavori minerari anche nei 7 mesi successivi al parto). *Agli artt.11 e 12 T.U. definisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare anche i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti (che hanno comunicato il proprio stato), puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto e di adottare le misure necessarie affinché sia evitata l'esposizione al rischio, nonché l'obbligo di informazione delle lavoratrici e dei rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione.*
  I rischi sono indicati nell'allegato C del T.U.: agenti fisici considerati come agenti che comportano lesioni al feto o rischio di distacco della placenta: vibrazioni, movimentazione manuale dei carichi, rumore, radiazioni ionizzanti, radiazioni non ionizzanti, sollecitazioni termiche, movimenti, posizioni di lavoro, spostamenti, fatica mentale e fisica.; agenti biologici appartenenti ai gruppi 2, 3 e 4 ai sensi dell'art.75 del D.Lgs. 626/94; agenti chimici: sostanze etichettate R40 (possibilità di effetti irreversibili) R45 (può provocare il cancro) R46 (può provocare alterazioni genetiche ereditarie) R47 (può provocare malformazioni congenite); agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (idrocarburi policiclici aromatici di fuliggine, catrame e pece, polveri di legno duro), mercurio, medicamenti antimitotici, monossido di carbonio; agenti chimici pericolosi con assorbimento cutaneo; i processi industriali elencati nell'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (raffinamento del nichel, fabbricazione alcool isopropilico); i lavori sotterranei di carattere minerario. Inoltre l' art. 6 conferma il divieto del lavoro notturno per tali lavoratrici
- D.Lgs 532/99 L. 25/99 “Divieto al turno notturno in gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino”: non si può obbligare al turno notturno fino ai tre anni del figlio e ai 12 anni se genitore unico affidatario.
- L. 08/03/00 n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità….” benefici anche

per le lavoratrici autonome; fruibilità dei 5 mesi di astensione obbligatoria anche in caso di parto prematuro e flessibilità dell'astensione obbligatoria previa certificazione del medico specialista (ginecologo) del SSN e del Medico Competente (in caso di attività sottoposte a sorveglianza sanitaria), che attestino che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute del nascituro e della gestante (art.20 T.U.).

La tutela prevista dalla legge è rivolta a tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, in formazione lavoro, part-time, socie di cooperative o di società, le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica, universitaria, professionale, le allieve di Istituti di formazione e Universitari nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici.

DEFINIZIONI

- *Astensione obbligatoria (congedo di maternità, Capo III artt.16-27)*: deve essere concessa nei due mesi che precedono la data presunta del parto e nei tre mesi che seguono, anche nel caso di parto anticipato. Può essere anticipata a tre mesi nei lavori gravosi, può essere estesa oltre i limiti previsti, a giudizio della Direzione Provinciale del Lavoro, in caso di lavori pregiudizievoli, complicanze gestazionali, impossibilità di cambio mansioni della gestante e lavori a rischio per l' allattamento. Può essere posticipata di un mese dalla data presunta del parto (*flessibilità del congedo di maternità, art.20)* a richiesta della gestante previo parere del ginecologo e, per lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, anche del medico competente.
- *Congedo di paternità(Capo IV artt.28 -31):* il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre.
- *Astensione facoltativa (congedo parentale, Capo V artt.32-38)*: può essere ottenuta entro gli otto anni del bambino, per un periodo complessivo di sei mesi (anche frazionati) per ciascuno dei genitori, dopo che siano trascorsi i tre mesi d'astensione obbligatoria. In caso di handicap grave fino al terzo anno di età del bambino.
- *Controlli prenatali (Capo II artt.6-15)* Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l' effettuazione di esami prenatali eseguiti durante l' orario di lavoro.
- *Congedi per la malattia del figlio (Capo VII artt.47-52)*: diritto di astenersi dal lavoro per entrambi i genitori alternativamente fino ai 3 anni del bambino, dai 3 agli 8 anni per 5 giorni all'anno ciascuno.
- *Riposi e permessi (Capo VI artt.39-46)*: nel primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due ore (anche cumulabili) di riposo giornaliero.

PERCORSI

Sono illustrati negli schemi allegati (schema 1 e 2)

LA LAVORATRICE

accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro (DdL) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico di una struttura pubblica o convenzionata con il S.S.N. (Allegato 1)
La dipendente esposta a rischio ha l'obbligo di trasmettere immediatamente (risposta positiva al primo accertamento) la certificazione al DdL.

IL DATORE DI LAVORO

segnala lo stato di gravidanza della dipendente al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione secondo le procedure adottate da ogni singola Azienda Scuola;

informa la lavoratrice e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela di tipo amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.). Sarà opportuno che le Aziende predispongano un opuscolo informativo per le dipendenti;

richiede ai Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e degli RLS, una valutazione delle attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa UO con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra struttura (Allegato 2);

nell’impossibilità di adibire la lavoratrice all’interno dell’Azienda in attività non a rischio lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) che puo' disporre, sulla base di accertamento medico avvalendosi dei competenti organi del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio).

LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'Allegato 3 (tabella n.1) sono sintetizzati i rischi presenti nelle strutture scolastiche sulla base delle normative di tutela vigenti, correlati alle prescrizioni/divieti per le lavoratrici e ad alcune informazioni sugli effetti più noti sulla salute della madre, del feto e del bambino durante l'allattamento.
Inoltre sono stati identificati (tabella n.2), le attività con esposizione a rischio chimico e ergonomico (tabella n.3) da interdire alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento.
Per quanto riguarda il rischio biologico, data l'importanza che riveste nell'ambito sanitario, si é graduata l'entità del rischio delle singole attività e procedure (tabella n.4 e 5), per poter definire più precisamente le attività da cui escludere la donna in gravidanza, dando contemporaneamente delle indicazioni al datore di lavoro sulle procedure che possono essere svolte senza rischio o con rischio residuo basso.

Si ricorda che nel documento di valutazione dei rischi dovranno essere individuati, attraverso le schede di sicurezza e le frasi di rischio, gli agenti chimici pericolosi per la fertilità e lo sviluppo embrionale (R40, R45, R46, R49, R60).
In questi casi il medico competente dovrà valutare le situazioni per cui e' controindicata l'esposizione del lavoratore.
Tra queste si segnala: documentata difficoltà al concepimento per ridotta fertilità, precedenti aborti spontanei, morti perinatali, interruzioni di gravidanza per documentata malformazione del feto, figli con anomalie su base genetica o con neoplasie comparse nei primi anni di vita.
In tutti i casi di esposizione ad altri fattori che possono rappresentare un rischio per il concepimento (sostanze chimiche, movimentazione manuale di carichi, radiazioni ionizzanti, ….), vanno intraprese le opportune misure di prevenzione ed effettuata la formazione dei dipendenti.

GRAVIDANZA A RISCHIO

Qualora la lavoratrice presenti delle complicanze durante il periodo di gravidanza può presentare alla DPL una domanda di astensione per gravidanza a rischio corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, oppure convalidato da un medico distrettuale (Allegato 4).
La DPL può disporre, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del S.S.N. l'interdizione al lavoro per uno o più periodi, e ne informa il DdL.

ASTENSIONE DAL LAVORO (Congedo di maternità)

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

- Astensione anticipata che deve essere richiesta al DPL, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgano lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza. (Allegato 4).
  La DPL può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.
- Astensione obbligatoria Ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:
  - due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data del parto;
  - un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria). Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.
  - In caso di attività a rischio per l'allattamento questo periodo è prolungato sino a sette mesi dopo il parto (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il DdL, in caso di impossibilita' ad adibire la lavoratrice ad altra mansione ne informa la DPL.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
In caso di parto posticipato i conteggi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.

Per quanto riguarda la retribuzione durante l'astensione obbligatoria si ricorda che le lavoratrici hanno diritto, fatto salvo diversa disposizione contrattuale, ad un'indennità giornaliera pari

all’80 % della retribuzione. In questo periodo non vanno godute ferie ed assenze eventualmente spettanti.

PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE-NATALE

La lavoratrice gestante, che ha informato il DdL consegnando il certificato medico di gravidanza, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici, o di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi le lavoratrici presentano apposita richiesta (Allegato 6) e la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario degli accertamenti.

PARTO

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

ASTENSIONE FACOLTATIVA (Congedo parentale)

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

- domanda: al DdL durante il periodo di astensione obbligatoria;
- interessati: può essere richiesta da entrambi i genitori. I genitori possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l’astensione facoltativa anche durante l'astensione l'obbligatoria della madre;
- durata: per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- Limiti temporali: fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- Unico genitore: il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- In caso di adozione o affidamento anche internazionale il limite di età del bambino e’ elevato a 6 anni per la retribuzione e a 12 anni per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall’ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- prolungamento possibile fino a tre anni, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata;

Il trattamento economico è pari a quanto previsto dalle norme vigenti. Il D.Lgs. 151/2001 indica un‘indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
A titolo indicativo ricordiamo che l’attuale CCNL prevede la seguente retribuzione:

- fino al compimento del 3° anno di vita del bambino (i primi 30 giorni di astensione facoltativa sono al 100% i successivi 150 giorni al 30 % dello stipendio)
- dal compimento del 3° anno al compimento dell'8° anno di vita del bambino (la retribuzione è pari al 30 % dello stipendio solamente nell'ipotesi in cui il reddito individuale sia inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.)

RIENTRO AL LAVORO

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

- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento. L'allegato 5 contiene la modulistica per poter usufruire dell'astensione dal lavoro fino ai sette mesi dopo il parto.
- Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- Periodi di riposo: durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.
- Allattamento oltre al 7° mese: in questo caso é consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l' allattamento e che copra la durata dello stesso . Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

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

ALTRE DISPOSIZIONI

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (*art.54*)
Va dall'inizio della gravidanza sino al compimento dell'età di un anno del bambino purché non si ricada in uno dei casi previsti dalla legge (colpa grave, scadenza dei termini del contratto di lavoro, fallimento dell'azienda, ….).

MALATTIA DEL BAMBINO (*art.47*)
Se di età inferiore a 3 anni entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino, limite elevato a 6 anni nel caso di adozioni o affidamenti. Dopo il compimento dell'anno del bambino sono retribuiti 30 giorni nel corso di ogni anno/solare.
Se di età compresa tra 3 e 8 anni entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno solare per ciascun genitore. Questo periodo è usufruibile entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e fino all'età di 12 anni del figlio in caso di adozione o affidamento.
La malattia del bambino deve essere attestata da certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. La richiesta di congedo va accompagnata dalla dichiarazione che l'altro genitore non sia in congedo contemporaneo per gli stessi motivi.

ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO (*art. 53*)

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

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

PERIODI DI RIPOSO IN CASO DI FIGLIO CON HANDICAP GRAVE (*art.42)*

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

CONGEDO DI PATERNITA' (*art.28*)

In caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino; adozione od affidamento nel caso in cui il congedo non sia stato richiesto dalla lavoratrice; il padre, previa consegna al DdL della certificazione che attesti quanto richiesto, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'astensione obbligatoria o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre.
I trattamenti economici sono quelli previsti per questo tipo di congedo.
Per quanto attiene i periodi di riposo il padre ne ha diritto come la madre, qualora questa non se ne avvalga, o non sia lavoratrice dipendente.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI (*artt.26,27,31,36,37,45,50)*

Nel caso di adozione od affidamento di un bambino la madre può richiedere il periodo di astensione obbligatoria. Si precisa che il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice nel caso il bambino non abbia un età maggiore a sei anni e deve essere fruito durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali l'astensione obbligatoria può essere richiesta sino al compimento della maggiore età.
Inoltre entrambi i genitori hanno anche diritto a fruire ad un congedo, senza indennità e retribuzione, di durata corrispondente al periodo trascorso all'estero e richiesto dallo Stato in cui avviene l'adozione. La certificazione di questo periodo è a cura dell'Ente che segue la procedura di adozione.
Per quanto riguarda i periodi di riposo, la malattia del figlio e la conservazione del posto al rientro al lavoro si applicano, anche nel caso di adozione e/o affidamento, le medesime disposizioni ricordate negli appositi paragrafi.

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO

LAVORO A TEMPO PARZIALE (*art.60*)
Nel caso di lavoro a tempo parziale i genitori beneficiano dei medesimi diritti per quanto riguarda la durata dei congedi previsti (periodi di astensione). Appare utile ricordare che anche per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti ad essa connessi a tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice e del nascituro.

LAVORI SOCIALMENTE UTILI (*art.65)*
I periodi di astensione obbligatoria dei genitori sono dovuti anche ai lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili, alla madre può essere concessa l'astensione nel terzo mese prima del parto per lavori gravosi o pregiudizievoli. Per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti a questa connessi.

LAVORATRICI LIBERE PROFESSIONISTE (*artt.70-73*)
Alle lavoratrici libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza tra quelle riportate nella tabella D del Testo unico (avvocati e procuratori, assistenza farmacisti, veterinari, medici, geometri, commercialisti, ingegneri, ragionieri e periti commerciali, …..) spetta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi.
La domanda va presentata dalla lavoratrice alla competente cassa di previdenza e assistenza a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine di centottanta giorni dal parto.
La domanda va corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data (presunta) del parto, nonché dalla dichiarazione attestante la propria situazione di lavoratrice libero professionista.
L'indennità spetta anche nel caso di adozione o affidamento di un bambino di età inferiore ai sei anni; la domanda va presentata alla cassa di previdenza e assistenza entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia.
Nel caso di interruzione, spontanea o volontaria della gravidanza verificatasi dopo il terzo mese, è riconosciuta, su richiesta della lavoratrice, un'indennità di un mese.
La domanda va presentata entro centottanta giorni corredata di certificato medico attestante l'avventa interruzione e il periodo di gravidanza.

(Allegato 1)

FAC-SIMILE
CERTIFICATO MEDICO DI GRAVIDANZA
(ex art. 14 del D.P.R. 26 novembre 1976 n° 1026)

Si certifica che la signora _____

nata a_____ il _____ / _____ / _____

residente a _____

in data odierna è gravida alla _____ settimana.

La data presunta del parto è il _____ / _____ / _____ .

Timbro del S.S.N. e Firma

(Ginecologo di struttura pubblica o convenzionata con S.S.N.)

Dichiaro di svolgere la mia attività presso l'Azienda _____ nell'Unità Operativa _____ con mansioni di (qualifica)

_____

Firma Dipendente

_____

(Allegato 2)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA COLLOCAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE

Si certifica che la Sig.ra_____ nata a _____ il _____/_____/_____

dipendente della _____con la qualifica di_____

in gravidanza alla _____settimana di gestazione (data presunta del parto_____)

in allattamento (data del parto_____)

può rimanere in servizio presso la stessa struttura/reparto di appartenenza

SI e verrà adibita alle seguenti attività:	**NO per i seguenti motivi:**
_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

Firma Dirigente Responsabile _____

viene collocata presso la struttura/reparto:_____

SI e verrà adibita alle seguenti attività:
_____ _____ _____

Firma Dirigente Responsabile _____

non e' possibile una modifica delle condizioni di lavoro attraverso un cambio mansione o struttura/reparto/UO che tuteli la lavoratrice in gravidanza/ puerperio/ allattamento.

Firma Datore di lavoro _____

(Allegato 3) Tabella n.1

Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/divieti per le lavoratrici madri

Fattore di rischio	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
Radiazioni ionizzanti (cat. A e B)	Personale classificato radioesposto gruppo A e B	Gestazione Puerperio Allattamento in caso di attività con rischio di contaminazione da R.I.	D.Lgs..230/95 art.69 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 8 D.Lgs. 151/01 all. A e all. C	Divieto di accesso nelle zone controllate e sorvegliate Non possono svolgere attività che può esporre il nascituro a una dose che eccede 1 millisievert Non esporre al rischio di contaminazione donne che allattano	Effetti teratogeni, mutageni, cancerogeni
Radiazioni non ionizzanti (esclusi i videoterminali)	Personale classificato esposto a Radiazioni non ionizzanti Personale addetto alla Radarterapia e Marconiterapia	Gestazione	DM 02.08.91 D.Lgs. 151/01 all. C	Divieto di accesso nelle zone delimitate	Non sufficiente evidenza
Rumore	Personale esposto ai sensi del D.Lgs 277/91 Addetti officine, lavanderia, cucine	Gestazione, puerperio (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 all. A e all.C D.Lgs. 345/99 D.lgs 262/00	Divieto di esposizione media giornaliera superiore a Lep,d >90dBA (si sconsiglia l'esposizione superiore a 80dBA)	Basso peso alla nascita
Sollecitazioni termiche (stress termico)	Addetti lavanderia Stiratrici Addetti alle cucine Veterinari	Gestazione	D.Lgs. 151/01 all. C	Divieto di esposizione a fonti di calore e a microclima freddo	Accentuazione dei disturbi circolatori/metabolici fisiologici presenti in gravidanza
Movimentazione manuale dei carichi (MMC)	Personale (infermieri, OTA, tecnici , ausiliari socio sanitari) e personale tecnico economale (magazzinieri addetti officine), cinovigili che per	Gestazione, puerperio (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 626/94 D.Lgs. 151/01 art. 7 D.Lgs. 151/01 all. A e all. C	Divieto di MMC e pazienti Divieto di azioni di spinta e/o tiro di barelle	Parto prematuro Basso peso alla nascita Lesioni a carico del rachide per lassità legamentosa

	mansione movimentano pazienti e/o carichi manuali				
Posture incongrue prolungate **Stazione eretta oltre 50% dell'orario**	Personale personale tecnico economale Veterinari	Gestazione, puerperio, (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 all. A e all. C	Divieto di stazionamento in piedi per più di metà dell'orario	Insufficienza venosa Stasi pelvica Lombalgia
Spostamenti all'interno e all'esterno	Tutto il personale tecnico che svolge la propria attività con spostamenti di sede	Gestazione, puerperio, (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 all. C	Divieto a spostamenti ripetuti	Rischio infortunistico Eccessivo affaticamento
Lavoro notturno	Personale tecnico che opera nel turno notturno (24-06)	Gestazione, fino ad 1 anno dal parto (su richiesta fino ai 3 anni del bambino o ai 12 anni per genitore unico)	D.Lgs. 151/01 art. 53 D.Lgs. 532/99 L. 25/99	Divieto del turno notturno, anche in reperibilità	Variazioni del ritmo circadiano
Lavori faticosi, pericolosi ed insalubri (elencati nelle normative)		Gestazione, puerperio ed allattamento (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 art. 17 D.Lgs. 151/01 all.ti A, B e C DPR 432/76 art.1e2 DPR 303/56 DPR 1124/65 D.Lgs. 345/99 D.Lgs 262/00	Divieto di adibire a tali mansioni	Valutare il rischio specifico
Utilizzo di videoterminale	Addetti ad attività amministrative	Gestazione	Decreto Ministero del Lavoro 2 ottobre 2000	Modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro	Disturbi dorso lombari
Anestetici volatili	Personale sanitario e tecnico addetto alle sale operatorie	Gestazione Allattamento	DPR 303/56	Divieto di esposizione	Basso peso alla nascita Effetti sulla fertilità
Antiblastici	Personale sanitario e tecnico addetto alla preparazione somministrazione e smaltimento di antiblastici in reparti, ambulatori , farmacia	Gestazione Allattamento	D.Lgs. 151/01 all. C Provvedimento 5.8.99 della Conferenza Stato-Regioni	Divieto di manipolazione	Effetti sulla fertilità Aumento abortività
Formaldeide e derivati (formalina)	Personale sanitario e tecnico di anatomia patologica, di	Gestazione Allattamento	D.Lgs. 151/01 all. C DPR 303/56	Divieto di utilizzo di formaldeide	Basso peso alla nascita Limitati studi sugli effetti

	Laboratorio, SS.OO., e servizi con uso di formalina				riproduttivi
Solventi	Personale tecnico di laboratorio addetti alla manutenzione addetti alle pulizie	Gestazione Allattamento	D.Lgs. 151/01 all. A e C DPR 303/56	Divieto di esposizione diretta e indiretta a solventi	Tossicità per il feto Passaggio nel latte materno
Sostanze etichettate **R 40, R 45, R 46, R 47, R 49**	Tecnici di Laboratorio Addetti alla manutenzione Addetti alle pulizie	Gestazione	D.Lgs. 151/01 all. C D.Lgs. 626/94 Titolo VII	Divieto di utilizzo dei kit di laboratorio contenenti tali sostanze	R 40 = può causare danni irreversibili R 45 = può essere cancerogeno R 46 = può provocare alterazioni genetiche ereditarie R47 = può provocare malformazioni genetiche R 49 = può provocare il cancro per inalazione
Sostanze etichettate **R 61, R 63, R 64, R 49**	Tecnici di Laboratorio Addetti alla manutenzione	Gestazione, puerperio ed allattamento per le sostanze etichettate R 64	D.Lgs. 626/94 Titolo VII	Divieto di utilizzo dei kit di laboratorio contenenti tali sostanze	R 61 = può danneggiare i bambini non ancora nati R 63 = possibile rischio per i bambini non ancora nati R64 = possibile rischio per bambini allattati al seno R 49 = può provocare il cancro per inalazione
Sostanze etichettate **R 39, R 42, R 43, R 48**	Tecnici di Laboratorio Addetti alla manutenzione/pulizie	Gestazione, puerperio D.Lgs. 151/01 all. A	D.Lgs. 262/00	Divieto di utilizzo	R 39= pericolo di effetti irreversibili molto gravi R 42= puo' provocare sensibilizzazione per inalazione R 43= puo' provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle R 48 = pericolo di gravi danni alla salute in caso di esposizione prolungata
Sostanze etichettate **R 60, R 62**		R 60 = puo' ridurre la fertilita' R 62 = possibile rischio di ridotta fertilita'		Valutazione dell'esposizione	

N.B. Verificare l'eventuale utilizzo di disinfettanti a base di mercurio e derivati (mercurocromo, ecc.) e di ossido di etilene (centrale di sterilizzazione).

Agenti biologici (gruppi 2- 3- 4)	Personale scolastico Personale tecnico di laboratorio	Gestazione	D.Lgs. 626/94 art. 75 D.Lgs. 151/01 all. C (*)	Divieto di compiti con rischio di esposizione ad agenti biologici in base ai meccanismi di trasmissione.	

(*) A meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione

MALATTIA	I° Trimestre	II° Trimestre	III° Trimestre	EFFETTI SUL FETO/NEONATO
Rosolia	Settimane 1-4=50% 4-8=25% 8-12=20%	Settimane 12_16=50% 16-24=5-10%	1%	Microcefalia- Malformazioni oculari- Sordità- Cardiopatia- Anomalie scheletriche, ematologiche- Ittero- Epatosplenomegalia - Meningoencefalite_- Ritardo psicomotorio Se anticorpi negativi, opportuna vaccinazione almeno 6 mesi prima del concepimento
Virus dell' influenza			+	Aumento del rischio di complicanze (la vaccinazione puo' essere eseguita anche in gravidanza)
Citomegalovirus		+		Idrocefalia - Microcefalia- Atrofia ottica -Corioretinite- Calcificazioni intracraniche - Epatosplenomegalia - Meningoencefalite_- Ritardo psicomotorio
Herpes Virus tipo II			+ al parto	Ittero- Epatosplenomegalia- Trombocitopenia -Anemia Emolitica- Compromissione SNC- Lesione vascolari della cute e mucose
Varicella			+	Corioretinite- Lesioni cutanee- Malformazioni facciali e degli arti.
Parotite	+			Fibroelastosi endocardica
Sifilide		+		Sifilide congenita
Toxoplasmosi	+20%	+30%	+50%	Idrocefalia - Microcefalia- Microftalmia -Corioretinite- Calcificazioni cerebrali - Epatosplenomegalia- Linfoadenopatia- Ittero- Convulsioni
Epatite B / Epatite C	+	+	+	Malattia congenita o al passaggio nel canale del parto
HIV	+	+	+	Malattia congenita o al passaggio nel canale del parto

Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/divieti per le lavoratrici madri classificato educatrice d'infanzia, insegnante di scuola materna, insegnante di scuola elementare, media

Fattore di rischio	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
Rischio biologico, fatica fisica, posture incongrue.	**Attività a stretto contatto e accudimenento personale del bambino da 0 a 6 anni**	Anche post	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 4	Divieto di esposizione e accudimento diretto	
Attività educative e ricreative	**Attività a stretto contatto e accudimenento personale del bambino da 0 a 6 anni**	Anche post	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 4	Divieto di accudimento diretto	
Sollevamento dei bambini	**Attività a stretto contatto e accudimenento personale del bambino da 0 a 6 anni**	Anche post	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 4	Divieto di accudimento diretto	
Attività didattica rivolta a bambini e ragazzi da 6 a 14 anni	**Rischio biologico**	Solo pre (in assenza di immunizzazione nei confronti del virus della rosolia) Per tutta la durata dell'epidemia (in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola)	D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. B	Divieto di esposizione	

Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/divieti per le lavoratrici madri classificate insegnante di sostegno

Fattore di rischio	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
Rischio biologico, fatica fisica, posture incongrue.	Attività a stretto contatto fisico con bambini nella scuola materna	Anche post	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 4	Divieto di esposizione e accudimento diretto	
Sollevamento pesi	Appoggio scolastico a bambini portatori di handicap psico-fisico	Anche post (se il rischio sussiste)	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 4	Divieto di accudimento diretto	
Eventuale rischio di reazioni improvvise e violente	Appoggio scolastico a bambini portatori di handicap psico-fisico	Anche post	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 4	Divieto di accudimento diretto	

Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/divieti uso di detersivi, detergenti, disincrostanti, disinfettanti ecc. per le lavoratrici madri

Fattore di rischio	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
Sostanze o preparati classificati: tossici (T) molto tossici(T+) corrosivi (C) esplosivi (E) estremamente infiammabili (F+)	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Anche pre	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	
Sostanze o preparati classificati nocivi (Xn) comportanti uno o più delle seguenti frasi di rischio:	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	
R39	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**pericolo di effetti irreversibili molto gravi.**
R40	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**possibilità di effetti irreversibili.**
R42	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze	**può provocare sensibilizzazione per**

	ecc.		D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	e preparati fattori di rischio	**inalazione.**
R43	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle.**
R46	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**può provocare alterazioni genetiche ereditarie.**
R48	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata**
R60	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**può ridurre la fertilità**
R61	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 7 com. 1 all. A lett. G	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	**può danneggiare i bambini non ancora nati**
Sostanze o preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:	**Addetti ai laboratori di ogni ordine e grado, addetti alle pulizie ecc.**	Pre-parto	D.Lgs..230/95 D.Lgs. 241/00 D.Lgs. 151/01 art. 17 com. 1	Massima informazione Divieto di utilizzo sostanze e preparati fattori di rischio	

può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43), che non sia evitabile mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale.					

(Allegato 4)

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

Sede di _____

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 151/01 e dell'art. 18 DPR 1026/76 sulla tutela delle lavoratrici madri

La sottoscritta _____ nata a _____
il _____/_____/_____residente a _____
via _____ tel n. _____
dipendente dell'Azienda _____
con sede in _____ via _____
tel n. _____ fax n. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
assunta il _____/_____/_____ con la qualifica di _____
con contratto a tempo ❾ indeterminato ❾ tempo pieno
❾ determinato scadente il ____/____/_____ ❾ tempo parziale

Chiede

Per il seguente motivo **l'astensione anticipata del lavoro** :

❾ art. 17 comma 1 D.Lgs 151/01 *lavori gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza*

❾ art. 17 comma 2 lettera a) D.Lgs 151/01: *gravi complicanze alla gestazione*

❾ art. 17 comma 2 lettera b) D.Lgs 151/01: *condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli*

❾ art. 17 comma 2 lettera c) D.Lgs 151/01: *impossibilità di spostamento ad altre mansioni*

❾ sino alla data del parto

❾ sino al _____/_____/_____

A tal fine fa presente che la data presunta del parto è il _____/_____/_____

E di aver usufruito per l'attuale gravidanza di altre astensioni dal _____/_____/_____ al _____/_____/_____ per _____

Distinti saluti.

_____/_____/_____

FIRMA

_____

(Allegato 5)

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

Sede di _____

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 151/01 e dell'art. 18 DPR 1026/76 sulla tutela delle lavoratrici madri

La sottoscritta _____ nata a _____
il _____/_____/_____residente a _____
via _____ tel n. _____
dipendente dell'Azienda _____
con sede in _____ via _____
tel n. _____ fax n. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
assunta il _____/_____/_____ con la qualifica di _____
con contratto a tempo ❾ indeterminato ❾ tempo pieno
❾ determinato scadente il ____/____/_____ ❾ tempo parziale

Chiede

Di poter usufruire **dell'astensione dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto**:
di aver partorito in data ____/____/_____

❾ allego certificato di nascita
❾ mi riservo di produrre il certificato di nascita
❾ allego autocertificazione della nascita

Distinti saluti.

_____/_____/_____

FIRMA
_____

(Allegato 6)

Al Datore di Lavoro dell'Azienda

La sottoscritta _____ nata a _____

il _____/_____/_____residente a _____

dichiara

di essersi recata, in orario di lavoro, a svolgere accertamenti sanitari in relazione al suo stato di gravidanza.

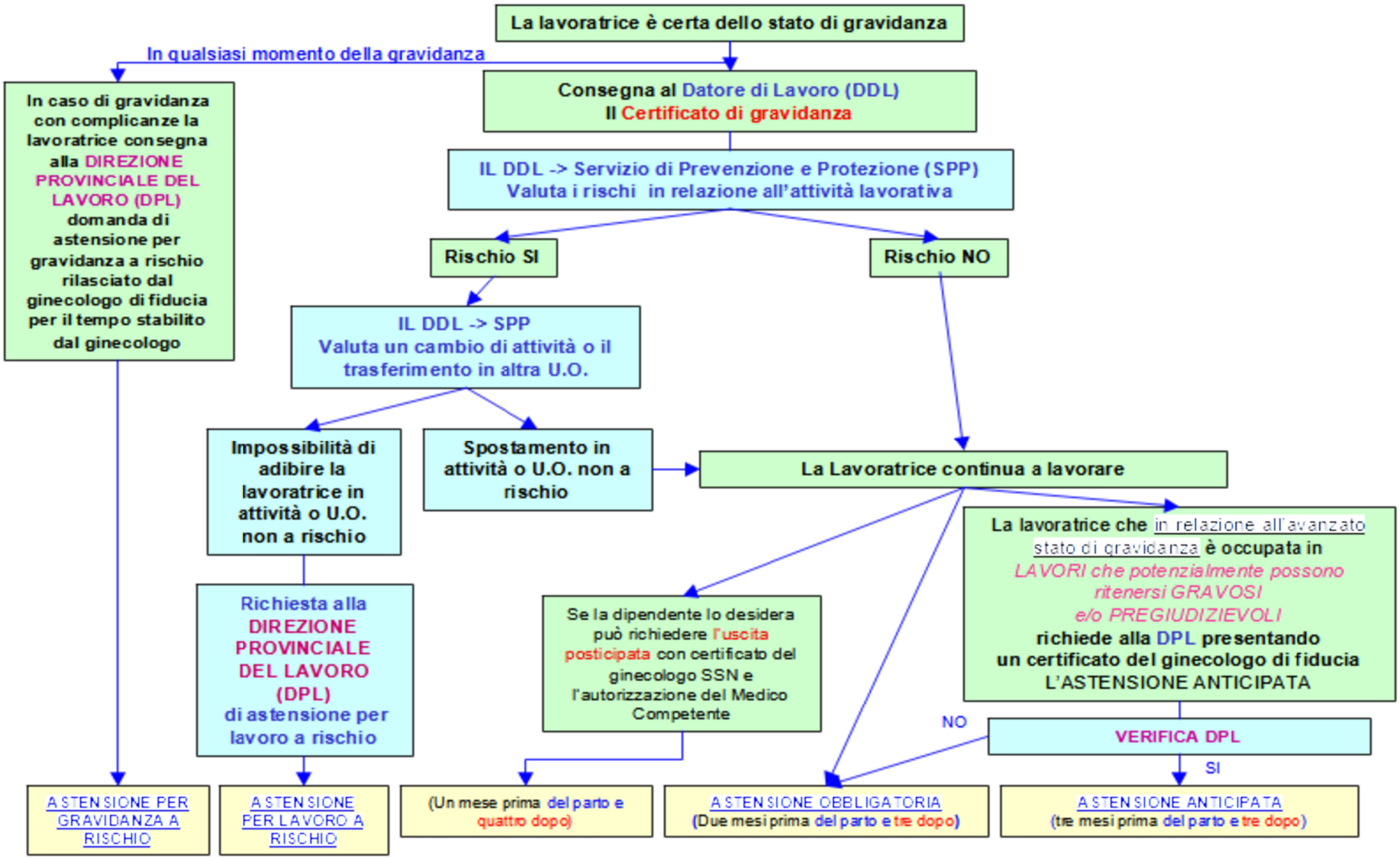
Si allega documentazione rilasciata dalla struttura erogante dalla quale risultano data ed ora di esecuzione.

Distinti saluti.

_____/_____/_____ FIRMA

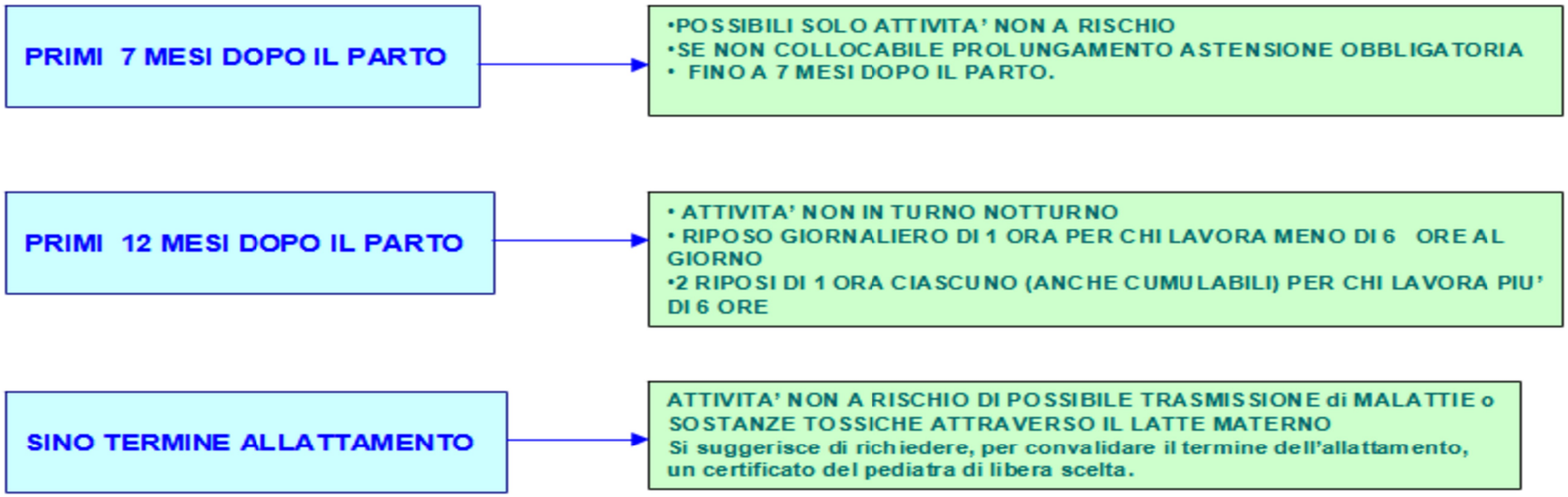
_____

PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (schema 1)



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

RIENTRO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA (schema n° 2)



BIBLIOGRAFIA

- CDC Guidelines for the preventing the trasmission of tuberculosis in health care facilities. Federal Register 1994.
- Petrosillo N., Puro V., Ippolito G. Proposta di un Protocollo per la gestione delle esposizioni professionali a rischio biologico negli operatori sanitari. Giornale Italiano delle Infezioni Ospedaliere 1994.
- Votra, Rutala, Sarubbi. Recomendations for pregnant employed interaction with patients having communicable infections diseases. American Journal Infection Control 1994.
- Garlanda P., Pavanelli P.L., Tallone M. Fronteggiare il rischio biologico in ambiente sanitario. Vincenzi Audiovisivi. Verona 1997.
- Garlanda P., Pavanelli P.L., Tallone M. I Dispositivi di Protezione Individuale in ambiente sanitario. Vincenzi Audiovisivi. Verona 1997.
- Melino C., Rubino S., Allocca A., Messineo A. L'Ospedale: Igiene, sicurezza e prevenzione. Universo. Roma 1997: 823-905.
- Molteni M. Salute e lavoro: la specificità femminile. Dossier Ambiente e Lavoro suppl. n. 37 Marzo 1997.
- Casazza G., Demichelis L., Gonnet G., Pasquero F., Pavanelli P.L. Prescrizioni in ambito sanitario per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. III° Congresso Nazionale di Medicina Preventiva dei Lavoratori della Sanità. Le collane della Fondazione Salvatore Maugeri. I documenti. (1998) 15: 426-429.
- Latocca R., Masseroli E., Arduca A., Cesana GC. Tutela delle lavoratrici madri in ambiente sanitario: esperienza di un ospedale lombardo. Folia Med. 69 (3): 1715-22,1998
- Camarotto A. et al. Indagine sulla salute riproduttiva di operatrici sanitarie. Folia Med. 69(3): 1849-1854, 1998
- Corrao C.R.N. et al.: Campi elettromagnetici e fecondità. Folia Med. 69(3): 1631-1636, 1998
- Peruzzi M. et al. Maternità e lavoro: valutazione della compatibilità della mansione L.1204/71-D.P.R.1026/76-D.lgs.645/96. Folia Med. 69(3): 1575-1590, 1998
- Pennarola R. Sorveglianza sanitaria e salute riproduttiva della donna nel Settore Ospedaliero. Folia Med. 69(3): 1597-1603, 1998
- SPPA e Medici Competenti. I rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dei dipendenti di una Azienda Ospedaliera. A.O. Ospedali.Riuniti. Trieste 1999.
- Alimandi C, Biagianelli C., Bronzetti M., Dalla Riva B., Parascani C. Il medico competente ed il lavoro femminile: ruolo centrale del medico del lavoro nell'ambito della tutela della gravidanza. Folia Med. 71(3): 17-21, 2000.
- Tringali S., Marchese P., Finozzi E., Catenacci G., Lodola L., Feletti T., Vlacos D. La gestione delle misure di tutela della salute e sicurezza per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in ambiente ospedaliero: una proposta di procedura. Folia Med. 71(3): 901-907, 2000.

INDICAZIONI IN MERITO ALLA NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE NELLE STRUTTURE SCOLASTICHE

Premessa

Da qualche tempo vengono posti dubbi interpretativi sull'obbligatorietà della nomina, da parte del dirigente scolastico, del medico competente ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Dubbi che stanno generando preoccupazione nei dirigenti scolastici che segnalano comportamenti contrastanti da parte delle ASL, ponendoli di fronte a serie difficoltà nella scelta di nominare o meno il medico competente.

E' utile ricordare che nel processo decisionale relativo alla nomina del medico competente occorre tener presente che se da una parte il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 impone l'obbligo di sorveglianza sanitaria per quei lavoratori esposti a certi livelli di rischio, dall'altra i lavoratori non esposti a tali rischi hanno il diritto a non essere sottoposti a sorveglianza sanitaria in base all'art. 5 della legge 300/70.

Partendo da questi presupposti si è avviato un confronto tra le ASL della Provincia di Milano, che ha portato alla stesura di queste linee comportamentali, rivolte sia ai dirigenti scolastici che agli operatori dei Servizi territoriali di prevenzione delle stesse ASL durante le proprie attività di vigilanza.

In via generale, Il Medico Competente deve essere nominato solo nei casi previsti dalla normativa vigente, generalmente quindi in aziende i cui dipendenti sono soggetti ai rischi specifici per la salute elencati nel DPR 303/56, D.Lgs. 277/91 e Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. In linea generale sono soggette alla nomina le aziende i cui dipendenti siano sottoposti a sforzi fisici notevoli, ad agenti chimici, cancerogeni, o biologici, a rumore, vibrazioni o scuotimenti, o a rischi per la vista. Sono altresì soggetti a controllo i lavoratori addetti a lavori usuranti, a radiazioni, all'uso dei videoterminali (VDT).

Contesto normativo

La normativa relativa all'igiene e sicurezza del lavoro si applica a tutti gli ambienti di lavoro in cui siano presenti lavoratori dipendenti o ad essi equiparati, e quindi anche alla pubblica amministrazione, comprese le scuole. Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 conferma l'estensione del campo di applicazione a tutti i settori di attività privati o pubblici, pur riconoscendo che negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, la norma può essere applicata solo tenendo conto di particolari esigenze.

Particolari esigenze che sono state definite dal DM 382 del 1998 e che si possono riassumere in:

- presenza di studenti
- presenza di laboratori
- vetustà degli edifici
- enti locali proprietari e gestori degli edifici
- organizzazione complessa

E' pertanto chiaro che anche nelle scuole a capo del datore di lavoro, che viene indicato nel direttore di istituto, vi siano gli obblighi previsti dalla normativa specifica.

Punto di partenza da cui poi discendono i diversi obblighi è la organizzazione di un sistema di prevenzione e la valutazione dei rischi. Solo con la valutazione dei rischi, il datore di lavoro sarà in grado di stabilire quali saranno le misure di prevenzione da intraprendere e decidere se tra queste rientri anche la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, previa nomina del medico competente.

Il datore di lavoro è responsabile del coordinamento delle attività in appalto, ad esempio nei lavori di pulizia o di rimozione amianto. In tali casi occorre farsi consegnare la valutazione dei rischi delle ditte appaltatrici e provvedere affinchè i lavori appaltati non arrechino danni agli allievi o al personale della scuola.

Nomina del medico competente

La presenza del medico competente è obbligatoria solo nei casi in cui vi sia necessità di sorveglianza sanitaria per i lavoratori, necessità che scatta qualora dalla valutazione emerga l'esposizione a determinati rischi. Bisogna rilevare però che la presenza di un rischio non definisce automaticamente

l'obbligo di sorveglianza sanitaria e quindi la nomina del medico competente, ma che per ogni caso deve essere valutato il grado di tale rischio (gravità, esposizione, tempo, etc.).
Citando alcuni esempi che si potrebbero raffigurare in ambito scolastico, si ravvisa l'obbligo di nominare il medico competente quando si valuti la presenza di lavoratori esposti per almeno 20 ore settimanali a videoterminali, oppure lavoratori soggetti a determinati livelli di movimentazione manuale di carichi, oppure ancora esposizione ad agenti chimici a livelli ritenuti superiori ad un rischio moderato.

Sorveglianza sanitaria e scuola

Pertanto anche nella scuola, come in tutti gli ambienti di lavoro, la nomina del medico competente è subordinata ai risultati della valutazione dei rischi. Eventuali generalizzazioni possono avere solo un valore puramente indicativo.
Teoricamente i rischi che più frequentemente si potrebbero incontrare in ambito scolastico e che potrebbero richiedere l'avvio di una sorveglianza sanitaria si possono così riassumere.

1) **Movimentazione manuale dei carichi**: vi potrebbero essere esposti gli addetti alla pulizia o alla cucina, ma anche gli educatori degli asili nido. L'obbligo deriva dall'abrogato art. 48 del D.Lgs. 626/94, riprese nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le cui modalità di applicazione sono ben esplicate nelle Linee Guida per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome. In tali linee guida si ritiene che la sorveglianza sanitaria debba essere avviata quando la movimentazione manuale dei carichi sia superiore ad un certo livello.

2) **Esposizione a VDT**: potrebbero essere esposti a questo rischio figure amministrative, docenti e studenti che utilizzano laboratori di informatica. Anche in questo caso la necessità di sorveglianza sanitaria è presente quando l'esposizione è uguale o superiore ad un certo livello, indicato nell'abrogato art. 51 del D.Lgs. 626/94, ripreso nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come 20 ore settimanali, tempo difficilmente raggiungibile in ambito scolastico.

3) **Rischio chimico**: possibili esposti potrebbero essere personale docente e tecnico, studenti che frequentano laboratori in cui si utilizzano agenti chimici, personale che per qualsiasi ragione è esposto ad agenti chimici. La norma di riferimento è il D.Lgs 25 del 2002 ed il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Se la valutazione dei rischi dimostra che, in relazione al tipo e alle quantità impiegate di un agente chimico pericoloso per la salute, in funzione delle modalità di impiego, della tecnologia impiegata, delle misure generali di prevenzione e protezione adottate, e alla frequenza, in termini di tempo, dell'esposizione dei lavoratori si è al di sopra della soglia di rischio moderato per la salute, la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'abrogato art. 72 decies del D.Lgs. 626/94, ripreso dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è obbligatoria. E' evidente che nei laboratori scolastici l'intento sarà quello di mantenere al minimo il rischio (rischio chimico moderato) adottando le adeguate misure preventive e non avendo conseguentemente alcuna necessità di sorveglianza sanitaria. Pertanto si avranno obblighi generali informativi, formativi, di sicurezza, ma non di nomina del medico competente.

4) **Rischio rumore**: ipoteticamente in laboratori in cui si utilizzano attrezzature e macchine rumorose vi possono essere dipendenti o studenti esposti a rumore elevato. Anche in questo caso la sorveglianza sanitaria si rende necessaria, come stabilito dall'abrogato D.Lgs 277/91, ripreso dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 quando il livello di esposizione quotidiana (L_{EP},d) è superiore a 85 decibel o a 80 decibel per gli alunni adolescenti (D.Lgs 262/00)

5) **Rischio biologico**: si tratta sempre di rischio occasionale, perché generalmente nelle scuole non si fa uso deliberato di agenti biologici, con l'eventuale eccezione dei laboratori di microbiologia. Nella quasi totalità dei casi non occorre alcuna sorveglianza sanitaria, mentre sarà utile prevedere misure igieniche idonee, e in qualche caso, profilassi vaccinale.

E’ intuitivo che dal quadro tracciato emerge che la maggioranza delle scuole non presenta lavoratori esposti a livelli di rischio tali da rendere necessaria una sorveglianza sanitaria, quantunque, come già più volte ricordato, è solo dai risultati della valutazione dei rischi che è possibile una decisione in tal senso.
Nella scuola vi possono essere presenti altri rischi, quali ad esempio lo sforzo vocale degli insegnanti o condizioni di stress mentale, che si ritiene debbano essere affrontati dal punto di vista organizzativo e formativo più che sanitario.
Si osserva inoltre che la valutazione di tutti i rischi lavorativi per la salute e la sicurezza deve comprendere (art. 17 comma 1 Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81) anche quelli riguardanti “gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari”. Ci si riferisce nello specifico soprattutto alla condizione di gravidanza che può rappresentare uno stato incompatibile con l’esposizione ad alcuni rischi lavorativi presenti nella scuola o comunque necessitare di particolari misure preventive. La normativa particolare al riguardo (D.Lgs. 151/01) prevede una valutazione “specifica” dei rischi lavorativi e alcuni divieti di esposizione (movimentazione manuale dei carichi, postura eretta prolungata, esposizione ad agenti biologici e chimici pericolosi per la gravidanza, …). E’ il datore di lavoro che, venendo a conoscenza dello stato di gravidanza di una lavoratrice, sulla base della valutazione specifica già effettuata, deve prendere i provvedimenti conseguenti, compresa, qualora necessario, la richiesta di interdizione anticipata del lavoro motivata dall’inadeguatezza della condizione lavorativa e dall’impossibilità organizzativa di adeguarla.

Questo documento è stato integrato con la collaborazione di: Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) del Dipartimento di Prevenzione dell’ ASL della provincia di Bergamo

Direzione del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Dipartimenti di Prevenzione della Regione FVG, ISPESL, Agenzia Regionale della Sanità, Commissione Pari Opportunità della Regione FVG.

Servizio Prevenzione e Sicurezza ambienti di lavoro Reggio Emilia

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it – www.icgrimani.gov.it
C.F. 80010870279 Cod. Min. VEIC870002 – CODICE UNIVOCO UFGGFO

Protocollo n°_____ Venezia - Marghera lì,_____

Alle Lavoratrici Madri

dell’ Istituto Comprensivo Statale “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it
www.icgrimani.gov.it

Oggetto: **CIRCOLARE INFORMATIVA.-** D.Lgs. 151/01.

In base a quanto previsto dal Decreto Legislativo 151/01, artt. 7 - 11, e dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, per gli adempimenti in oggetto, si invitano tutte le lavoratrici madri in servizio presso il presso l’ Istituto Comprensivo Statale “D. Alighieri”, Via Meucci, 2, C.A.P. 30030, Salzano – (VE), a prendere visione della Circolare in allegato e ad attenersi a quanto disposto dalla normativa vigente.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof. Massimo Cono Pietropaolo
La firma è omessa ai sensi dell'Art. 3, D.to Lgs. 12/02/1993, n. 39

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it – www.icgrimani.gov.it
C.F. 80010870279 Cod. Min. VEIC870002 – CODICE UNIVOCO UFGGFO

Protocollo n°_____ Venezia - Marghera lì,_____

Alle Lavoratrici Madri

dell’ Istituto Comprensivo Statale “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it
www.icgrimani.gov.it

Oggetto: Circolare informativa relativa alla valutazione del rischio lavoratrici madri secondo il Decreto Legislativo 151/01, artt. 7, 11, - Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Con la presente si informa su quanto segue:

Il decreto legislativo n° 151 del 26/03/2001, disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici connesse alla maternità.
Tale decreto, all’art. 7, riporta quali sono i lavori vietati alle lavoratrici in stato di gravidanza o in fase di allattamento (fino al settimo mese dopo il parto). Specificatamente:

- E’ vietato adibire le lavoratrici al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori faticosi ed insalubri sono indicati all’art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica del 26 novembre 1976, n° 1026, di cui si riportano alcune voci:
- quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica del 19 marzo 1956, n° 303, per i quali vige l’obbligo delle visite mediche preventive e periodiche durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;
- quelli che espongono alla silicosi e all’asbestosi: durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto;
- i lavori che espongono alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto;

- i lavori su scale e impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

  Tra i lavori pericolosi, faticosi e insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco sottoriportato:

➢ <u>Lavoratrici gestanti.</u>

1. Agenti:…

a). Agenti biologici: taxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
b). agenti chimici: piombo e i suoi derivati; dalla misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano. …

➢ <u>Lavoratrici in periodo successivo al parto.</u>

1. Agenti:

a). agenti chimici: piombo e i suoi derivati; dalla misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano. …

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

Si ricorda che ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le studentesse sono equiparate a lavoratrici.-
Si invitano pertanto le lavoratrici appartenenti ad una delle due categorie ad informare il dirigente scolastico e ad astenersi dalle attività ritenute incompatibili con lo stato di gravidanza ed in fase di allattamento.

<u>LA PRESENTE INFORMATIVA VIENE NOTIFICATA A TUTTE LE LAVORATRICI IN SERVIZIO PRESSO QUESTA ISTIUZIONE SCOLASTICA.</u>

Sarà cure del Direttore dei SS.GG.AA. notificare la presente al personale femminile nominato e assunto in questa istituzione scolastica, compreso quello con contratto a tempo determinato, anche di altro personale assente, chiedendo copia sottoscritta da conservare nel fascicolo personale.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof. Massimo Cono Pietropaolo
La firma è omessa ai sensi dell'Art. 3, D.to Lgs. 12/02/1993, n. 39

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it – www.icgrimani.gov.it
C.F. 80010870279 Cod. Min. VEIC870002 – CODICE UNIVOCO UFGGFO

Protocollo n°_____ Venezia - Marghera lì,_____

Alle Lavoratrici Madri

dell’ Istituto Comprensivo Statale “Filippo Grimani”
Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA
Tel. 041.920106-923123 Fax 041.5383465
e-mail veic870002@istruzione.it pec veic870002@pec.istruzione.it
www.icgrimani.gov.it

RICEVUTA DI AVVENUTA CONSEGNA NORME ANTINFORTUNISTICA LAVORATRICI MADRI

La sottoscritta _____in servizio presso l’ Istituto Comprensivo Statale “Filippo Grimani” Via Canal, 5 – 30175 VENEZIA MARGHERA in qualità di:

_____con contratto a tempo indeterminato /determinato*, dichiara di aver ricevuto copia della circolare informativa relativa alla valutazione del rischio per le lavoratrici madri secondo il D.Lgs. 151/2001, artt. 7 e 11, ed il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché quanto stabilito in modo specifico nella pianificazione della sicurezza.
La sottoscritta si impegna inoltre:

- ad una attenta lettura di tali norme;
- a richiedere chiarimenti in ogni caso di necessità;
- a ritenere tali disposizioni come inderogabili;
- ad impegnarsi perché anche gli altri le considerino tali.

_____
data

_____
firma

*cancellare la dicitura che non interessa

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof. Massimo Cono Pietropaolo

_____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
Mauro BARALDI

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

_____

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

_____

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

_____

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

_____

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

_____

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

_____

Venezia - Marghera lì, _____SETTEMBRE 2024