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

Modulistica

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	

La tutela delle lavoratrici madri

Presentazione - la gravidanza
La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana. Tuttavia condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più in gravidanza o nel periodo del puerperio e dell'allattamento.
Molte attività lavorative possono costituire per la Lavoratrice in gravidanza - puerperio - allattamento una condizione di pregiudizio o di rischio per la sua salute o per quella del bambino. Per tale motivo il Legislatore ha emanato specifiche norme preventive a tutela delle Lavoratrici madri.
In generale, per tutte le Lavoratrici è previsto il divieto di adibirle al lavoro nei due mesi antecedenti e nei tre mesi successivi al parto (congedo di maternità).
In particolari condizioni è facoltà della Lavoratrice chiedere la flessibilità del periodo del congedo di maternità (1 mese prima e 4 mesi dopo il parto).
Le Lavoratrici in gravidanza puerperio ed allattamento non possono essere adibite a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri così come individuati dalla normativa di riferimento.
Qualora ricorrano tali circostanze, la Lavoratrice deve essere allontanata dal rischio lavorativo, assegnandola ad altra mansione compatibile oppure, qualora non fosse possibile lo spostamento di mansione, con l'interdizione al lavoro.
L'interdizione viene disposta dal Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro, previa acquisizione della valutazione - dichiarazione dei rischi occupazionali da parte del Datore di lavoro e se, ritenuta necessaria, della certificazione sanitaria del medico del lavoro dello SPISAL.

La normativa di riferimento

L'attuale norma di riferimento di tutela delle lavoratrici madri è costituita dal DLgs 26 marzo 2001 n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".
Il Capo II del D.Lgs. stabilisce le modalità operative al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio, definendo altresì ruoli e competenze di 3 soggetti fondamentali:

- la Lavoratrice
- il Datore di Lavoro
- il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro

Protocollo di intesa per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri

Il documento (in allegato) presenta le linee guida relativamente agli aspetti di tutela della salute della lavoratrice madre e del nascituro. In esso vengono ripresi i riferimenti normativi in materia di tutela della lavoratrice ed illustrati i principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino presenti nei luoghi di lavoro. Il documento rappresenta una utile guida per il datore di lavoro che deve adempiere agli obblighi di tutela nei confronti delle dipendenti in stato di gravidanza ed un valido mezzo di informazione per le lavoratrici che devono conoscere i propri diritti. Regione Veneto e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali hanno stipulato.

Lavoro notturno - Art. 53 D. Lgs. 151/2001

è 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.
Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 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 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Lavori vietati per le lavoratrici madri

(Art. 7, D. Lgs. 151/2001)

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi ed insalubri (Allegato A);
Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro vietati (Allegato B);
Elenco rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro: (Allegato C).

La lavoratrice

È oggetto della tutela;
Deve informare il Datore di lavoro del proprio stato di gravidanza, al fine di attivare le misure di tutela conseguenti ed ottenere i diritti previsti dalla Legge;
Può presentare istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro al fine di ottenere l'astensione dal lavoro:

- sia nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza;
- sia per condizioni di rischio lavorativo.

Il datore di lavoro

Compiti del datore di lavoro
È responsabile della tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice;
Ha l'obbligo di valutare preventivamente, con il concorso del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione dai rischi (RSPP), medico competente e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo conto anche della possibilità della presenza di lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento;
In esito alla valutazione dei rischi definisce le condizioni di lavoro eventualmente non compatibili con lo stato di gravidanza-puerperio-allattamento e le misure di prevenzione e di protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, informando le lavoratrici ed il RLS.

Condotta in caso di gravidanza della dipendente

Venuto a conoscenza dello stato di gravidanza di una lavoratrice:
la allontana immediatamente dalla eventuale situazione di rischio;
provvede ad assegnarla ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, informando il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro del provvedimento adottato;
qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro).
Il Datore di lavoro (Art. 11 D. Lgs. 151/2001), fermo restando i divieti già previsti dall'art. 7, nell'ambito della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 626/94, dovrà tenere conto anche della presenza di personale femminile che può essere maggiormente suscettibile in gravidanza / puerperio / allattamento all'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o particolari condizioni di lavoro di cui all'Allegato C del Testo Unico.
Il Datore di lavoro (Art. 11 D. Lgs. 151/2001), informa le lavoratrici ed il RLS sull'esito della valutazione e sulle misure di prevenzione e di protezione che intende adottare al fine di evitare l'esposizione della lavoratrice (gestante, puerpera o in allattamento) a rischi per la sua sicurezza e salute, del nascituro e del neonato in allattamento.

Divieti

È fatto divieto (Art. 53 D. Lgs. 151/2001) di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro

Ruolo e competenze
è informato sui provvedimenti di cambio mansione adottati dal Datore di lavoro in situazione di lavori vietati o comunque ritenuti pregiudizievoli, in base alla valutazione dei rischi, per la sicurezza e la salute della lavoratrice.
Interdizione o astensione dal lavoro
In situazione di lavori vietati o comunque ritenuti pregiudizievoli per la sicurezza e la salute della lavoratrice, e nella impossibilità di cambio mansione dichiarata dal Datore di lavoro, può disporre l'interdizione anticipata al lavoro per la lavoratrice sino al termine del congedo di maternità (3 mesi dopo il parto) oppure, per particolari condizioni lavorative, sino a 7 mesi dopo il parto.
Su istanza della lavoratrice dispone, secondo le risultanze dell'accertamento medico effettuato presso servizi del SSN, l'astensione dal lavoro nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presuppone possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

Lavoratrice in gravidanza in condizioni di lavoro a rischio

Compiti della lavoratrice
La Lavoratrice comunica al Datore di lavoro il suo stato di gravidanza.
Compiti del datore di lavoro
Il Datore di lavoro verifica se la mansione lavorativa assegnata alla dipendente è tra quelle a rischio per la gravidanza/allattamento; qualora così fosse: la allontana immediatamente dalla eventuale situazione di rischio; provvede ad assegnarla ad

altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, informando il Servizio Ispezione del Ministero del Lavoro del provvedimento adottato (modello 01); qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto (modello 01) il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro).

Iter

Di seguito si riportano in forma grafica le procedure sopra illustrate e la modulistica da utilizzare per l'applicazione della tutela della lavoratrice in gravidanza in situazione di rischio lavorativo.



Tabella dell'Iter
Descrizione Testuale Immagine

Lavoratrice in astensione obbligatoria post partum

In previsione del rientro al lavoro in condizioni di rischio per l'allattamento:
Compiti della lavoratrice
la Lavoratrice con congruo anticipo comunica al Datore di lavoro la nascita del figlio e l'intenzione di riprendere il lavoro al termine dei 3 mesi di astensione obbligatoria post partum;
Compiti del datore di lavoro
il Datore di lavoro verifica se la mansione lavorativa assegnata alla dipendente è tra quelle a rischio per puerperio ed allattamento; qualora così fosse: verifica la possibilità di assegnare la Lavoratrice ad altra mansione compatibile con l'allattamento, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, informando il Servizio Ispezione del Ministero del Lavoro del provvedimento adottato (modello 01); qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto (modello 01) il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro sino a 7 mesi post partum);
Di seguito si riportano in forma grafica le procedure sopra illustrate e la modulistica da utilizzare per l'applicazione della tutela della lavoratrice in allattamento al rientro al lavoro, al termine dei 3 mesi dopo il parto, in situazione di rischio lavorativo:



Tabella dell'Iter
Descrizione Testuale Immagine

Lavoratrice in condizioni di gravidanza a rischio

Quando presentare la domanda

La Lavoratrice, qualora presenti gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, indipendentemente dal lavoro svolto, ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza a rischio.

A chi presentare la domanda

La Lavoratrice presenterà la certificazione medica al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro:

direttamente se la certificazione è stata rilasciata da un medico ginecologo pubblico; dopo averla fatta vistare presso il Distretto sanitario di appartenenza, se la certificazione è stata rilasciata da un medico ginecologo privato.

Istanza per complicanze: fac-simile

Modulo richiesta interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione. Tale modulistica è scaricabile dal sito della Direzione Provinciale del Lavoro di competenza nella sezione Unità Operativa Politiche per il Lavoro e Autorizzazioni per il Lavoro.

Di seguito si riportano in forma grafica le procedure sopra illustrate per l'applicazione della tutela della lavoratrice madre in condizioni di gravidanza a rischio:

La tutela delle lavoratrici madri - Modulistica

Modulistica per le lavoratrici madri e i datori di lavoro

Modello 01

Scheda da trasmettere al Servizio Ispezione del Ministero del Lavoro

per avvertire che lo stato di gravidanza/allattamento della lavoratrice ha comportato l'assegnazione di mansioni compatibili oppure per chiederne l'interdizione dal lavoro.

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,_____

Prot. _____/_____ Venezia lì, _____

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia
Via Ca’ Venier, 8 – 30172 VENEZIA-MESTRE
Tel. 041/5042085 – Fax 041/5040190

e,p.c. Alla Sig.ra…….

……

……

Oggetto : D.lgs 26/03/2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

La scrivente (ditta, società, ente pubblico)…….

cod.fiscale/P.I. ……con sede in……..……

prov.……in Via……..

tel. ……..…fax …….. …… email……..……

luogo di lavoro … ……Via……..

esercente attività di ……con numero dipendenti……..

legale rappresentante……..…….……

nato a …….…… il……..residente a……

prov.……in Via……

DICHIARA

di aver valutato i rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice, come previsto dall 'art 11 del d. lvo 151/2001, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi "o condizioni di lavoro, individuando le misure dì prevenzione e protezione da adottare;

di aver informato, come stabilito dall'ari. 36 comma 2, lett. e del D.Lgs. 81 del 2008, la lavoratrice ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei risultati della valutazione e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate;

di essere stato informato dalla Sig.ra……..……. del

proprio stato di gravidanza in data…….……

(assente dal lavoro dal……);

che in relazione allo stato di (barrare la casella che interessa)

☐ gravidanza ☐ puerperio

della Sig.ra ……..……C.F……..……..

nata a ……..……..il……

residente in …….……..prov…….

in Via ……..……..…n……...….

tel…….....e-mail……...……assunta

con contratto a tempo indeterminato dal ……..…….

con contratto a tempo determinato dal……...…….al…….……....

con la qualifica di…… con le mansioni di ……...……..

con orario di lavoro dalle ……..…...alle ……..… per n.…….……giorni alla settimana ha stabilito che la lavoratrice (barrare la casella che interessa):

☐è ☐ non è

adibita a mansioni vietate come si rileva dal documento di valutazione dei rischi;

che, per motivi organizzativi o produttivi la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro

(barrare la casella che interessa):

☐ è possibile lo spostamento ☐ non è possibile lo spostamento

(precisare nel dettaglio quali saranno le nuove mansioni)

…….

…….

Si allega alla presente copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri *(non necessario nel caso sia già stato depositato presso questo Ufficio).*

Quanto sopra per gli adempimenti di codesto Ufficio.

(qualora si intenda segnalare la necessità di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro allegare copia del certificato attestante la data presunta del parto/se l'interdizione riguarda il post-partum allegare copia del certificato di nascita)

(luogo e data)…… (Timbro e firma}

……

Modello 02
Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice, entro il settimo mese di gravidanza, dovrà presentare la richiesta di astensione obbligatoria all'INPS e al datore di lavoro

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia
Via Ca' Venier, 8 – 30172 **VENEZIA-MESTRE**
Tel. 041/5042085 – Fax 041/5040190

La sottoscritta……..…..……

Codice fiscale……..…...

nata a…….……..……...il…….……

residente/domiciliata in…….…….…. Via……..…

tel. ……..……..fax…… ..…….…… email…..……

dipendente dalla Ditta/Ente …….……..……..

partita IVA/cod. fiscale…….. ..….

con sede in……..…..prov……... Cap…….…….

Via……..……..……

tel……...…fax…….…… email…….……

settore lavorativo (1) ……..……qualifica (2) …….

mansione (3) ……..……

luogo di lavoro ……..……..……...……....

Via……..……Tel……....

con contratto di lavoro (barrare l'ipotesi che interessa):

☐ a tempo indeterminato dal……..……..

☐ a tempo determinato dal …… al ……..……

☐ a tempo pieno

☐ a tempo parziale per numero ore …….. settimanali

☐ Lavoratrice a progetto o assimilata iscritta alla gestione separata I.N.P.S.

☐ Associata in partecipazione

☐ Lavoratrice libera professionista iscritta alla gestione separata I.N.P.S.

(limitatamente all'astensione per gravi complicanze della gestazione art. 17. comma 2, lett. A) D.Lgs 151/2001)

Sospesa/ cessata dall'attività dal ……

trovandosi attualmente in stato di gravidanza

CHIEDE

L'interdizione anticipata dal lavoro prevista dal D.lgs n. 151/2001, art. 17, comma 2, lett. a) in quanto affetta da gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

A tale fine allega certificato medico di gravidanza, in originale, attestante la data presunta del parto e le complicanze in atto (ovvero) le patologie pregresse (4).

Comunica di essere in malattia fino al……(da comunicarsi se la lavoratrice trovasi in malattia al momento della presentazione dell'istanza o del suo invio postale).

La sottoscritta dichiara di essere informata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D. lgs 196/03, 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. L'interessata potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D. lgs 196/03.

(1) settore *lavorativo: industria, artigianato, commercio, ecc*.;
(2) qualifica: impiegata, operaia, ecc.
(3) mansione: d*escrivere l'attività lavorativa svolta* es. *cassiera, addetta al taglio, autista,* ecc.;
(4) il certificato medico può essere *redatto da:*
a) ginecologo della struttura pubblica del S.S.N. - in tal caso la lavoratrice non effettuerà visite di controllo ed il provvedimento di interdizione sarà immediatamente emanato;
b) ginecologo privato - in tal caso la lavoratrice sarà *invitata dalla DPL a sottoporsi a vìsita di controllo presso le competenti strutture AULSS del luogo di residenza; in caso di impossibilità agli spostamenti (tale attestazione deve essere precisata nello stesso certificato) la visita potrà essere effettuata a domicilio. Il provvedimento sarà emesso comunque entro 7 giorni.*

NB : qualora l'istanza venga prodotta a mano (anche su delega) la DPL rilascerà una
ricevuta valevole ai fini dell'assenza, copia della stessa dovrà essere consegnata al datore di lavoro.

Luogo e data…….. Firma……..

Istanza per complicanze

Modulo richiesta interdizione anticipata dal lavoro

per gravi complicanze della gestazione

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI

…….

…….

La sottoscritta _____

nata a _____ il _____

residente a _____prov. _____

in via _____

telefono_____ e-mail _____

☐ dipendente della ditta _____

con sede _____ prov._____

in _____ cap _____

settore lavorativo (1) _____ qualifica (2) _____

mansione (3) _____

con contratto (barrare l'ipotesi che interessa):

☐ a tempo indeterminato

☐ a tempo determinato dal _____ al _____

☐ a tempo pieno

☐ a tempo parziale _____

☐ collaboratrice (specificare) _____

☐ libera professionista (specificare) _____

☐ lavoratrice autonoma (contratto di lavoro a progetto, specificarne la scadenza) _____

☐ lavoratrice autonoma (associata in partecipazione, specificarne la scadenza) _____

☐ Sospesa/cessata dall' attività il _____

trovandosi attualmente in stato di gravidanza

CHIEDE

l'interdizione anticipata dal lavoro prevista dal D.Lgs. n.151/2001, art.17, comma 2, lett. a), in quanto affetta da gravi complicanze della gestazione, (ovvero) da preesistenti forme morbose che, si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

A tal fine allega certificato medico di gravidanza, in originale, attestante la data presunta del parto e le complicanze in atto (ovvero) le patologie pregresse (4).

Comunica di essere in malattia fino al _____ (da comunicarsi se la lavoratrice trovasi in malattia al momento della presentazione dell'istanza o del suo invio postale)

La sottoscritta è informata, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196 del 2003, che i dati personali raccolti nella presenza 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.

(luogo e data) _____

(firma)

_____

---

(1) settore lavorativo: industria, artigianato, commercio, ecc.;
(2) qualifica: impiegata, operaia, ecc.
(3) mansione: descrivere l'attività lavorativa svolta (es. cassiera, addetta al taglio, autista, ecc.);
(4) il certificato medico può essere redatto da:
a) ginecologo della struttura pubblica del S.S.N. – in tal caso la lavoratrice non effettuerà visite di controllo ed il provvedimento di interdizione sarà immediatamente emanato;
b) ginecologo privato – in tal caso la lavoratrice sarà invitata dalla DPL a sottoporsi a visita di controllo presso le competenti strutture AULSS del luogo di residenza; in caso di impossibilità agli spostamenti (tale attestazione deve essere precisata nello stesso certificato) la visita potrà essere effettuata a domicilio). Il provvedimento sarà emesso comunque entro 7 giorni.

NB = qualora l'istanza venga prodotta a mano (anche su delega) la DPL rilascerà una ricevuta valevole ai fini dell'assenza, copia della stessa dovrà essere consegnata al datore di lavoro.

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) *(Tutela lavoro minorile, allegato I- lavorazioni vietate)* 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 è 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**, allorchè 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 da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, 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:

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purchè non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

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.

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