



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO



Istituto Istruzione Superiore "Sandro Pertini"

ISTITUTO TECNICO ECONOMICO (ITE) - ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO (ITT)

ISTITUTO TECNICO PER IL TURISMO (ITTUR)

ISTITUTO PROFESSIONALE INDUSTRIA E ARTIGIANATO (IPSIA)

Sede centrale: Via Napoli, 3 - 00045 - Genzano di Roma - tel. 06121125600 - fax 069363827

Sede succursale ITTUR: Via della Stella, 7 - 00041 Albano Laziale - tel. 069320890 - 069321384
fax 069323128

CODICE MECCANOGRAFICO RMIS05300L -- C.F. 90049420582 -- 42° Distretto Scolastico

RMIS05300L@istruzione.it

RMIS05300L@pec.istruzione.it

www.pertinigenzano.gov.it

Adempimenti per la Sicurezza sul Lavoro

D. Lgs. 81 / 08, integrato con D. Lgs. 106 / 09

Allegato al

Documento di Valutazione dei Rischi

Art. 17, art. 28, D. Lgs. n. 81 / 08 "Testo Unico in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro"

"Tutela e sostegno della maternita' e della paternita'"

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (a norma dell'art. 15, legge n. 53 dell' 8 Marzo 2000)

Integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi D.Lgs. 81/08, successive modificazioni e integrazioni e recepimento della direttiva 92/85 CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"

**Il Dirigente Scolastico
Prof. Roberto Toro**

GESTIONE DEI RISCHI PER LE LAVORATRICI MADRI E LE DONNE IN GRAVIDANZA

(D. Lgs. 151 / 01 – art. 28 D. Lgs. 81 / 08)

Riferimenti normativi

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

Il dirigente scolastico, nella valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell’art. 11 del D.Lgs 151/01 e dell’art. 28 del D.Lgs. 81/08, considera anche i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in fase di allattamento, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Situazioni che motivano l’astensione anticipata dal lavoro

Le condizioni di rischio che, in ambito scolastico, potrebbero motivare l’astensione dal lavoro sono:

- postazione eretta: per più di metà dell’orario di lavoro
- movimentazione carichi: se l’indice di rischio, calcolato secondo le indicazioni UNI EN 1005-2 (costante di peso di 15 kg) è uguale o superiore a 0,85
- agenti biologici: l’agente biologico che comporta elevato rischio di contagio, soprattutto nella fascia di età 0-3 anni, è il citomegalovirus, per il quale non esiste sicura copertura immunitaria; la trasmissione avviene attraverso urine e saliva. Il virus della rosolia, nel caso di copertura vaccinale generalizzata dei bambini, non rappresenta un rischio, mentre il virus della varicella costituisce rischio (nelle prime 20 settimane di gestazione) se la lavoratrice non ha copertura immunitaria
- traumatismi: situazione che si potrebbe configurare nell’attività di assistenza di disabili psichiatrici
- utilizzo professionale di mezzi di trasporto: in tutte le situazioni in cui la guida su auto rientra tra le attività proprie della mansione e impegna la lavoratrice per una significativa quota dell’orario di lavoro
- rumore: se il livello di esposizione è uguale o superiore a 80 dB(A); studi sperimentali ed epidemiologici consigliano di evitare esposizioni a livelli superiori
- sostanze chimiche: solo in caso in cui il rischio comporti la sorveglianza sanitaria (“rischio non irrilevante per la salute”)
- videoterminali: l’utilizzo di PC non rappresenta una situazione di incompatibilità ma richiede modifiche delle condizioni e dell’orario di lavoro in relazione alle variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbero favorire l’insorgenza di disturbi dorso lombari (DM Lavoro “Linee guida d’uso dei videoterminali” del 2.10.00).

Situazioni che motivano l'astensione dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto

Nella scuola sono poche le condizioni lavorative incompatibili con il periodo di allattamento. Fra queste potrebbero rappresentare un rischio:

- **movimentazione carichi:** qualora sia prevista la sorveglianza sanitaria, ovvero se l'indice di rischio, calcolato secondo le indicazioni UNI EN 1005-2 (costante di peso di 15 kg), è uguale o superiore a 1 (non presente)
- **traumatismi:** situazione che si potrebbe configurare nell'attività di assistenza di disabili psichiatrici (non presente)
- **sostanze chimiche:** solo in caso in cui il rischio comporti la sorveglianza sanitaria ("rischio non irrilevante per la salute") (situazione non presente).

Aspetti procedurali

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione, presentando il certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto.

Il dirigente scolastico è tenuto ad allontanare immediatamente la dipendente da un'eventuale situazione valutata preventivamente a rischio, provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile, dandone comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro.

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

Qualora il dirigente scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17 lett. b) e c) del medesimo D.Lgs. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

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

La dipendente interessata può richiedere al dirigente scolastico e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il nascituro.

La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, costituita da:

- *Certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato*
- *Certificato del medico competente aziendale (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria), ovvero dichiarazione rilasciata dal dirigente scolastico.*

Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro

Relativamente alla valutazione, dovrà coinvolgere tutte le figure interessate (referenti di plesso, eventuale MC, RLS) per condividere i criteri. Nel DVR dovranno essere esplicitate le mansioni incompatibili con lo stato di gravidanza e quelle compatibili, eventualmente con l'esclusione di alcune operazioni.

Nella definizione delle procedure è opportuno il coinvolgimento del DSGA che dovrà sovrintendere l'iter procedurale dell'astensione e garantire i contatti con la DTL (*)

L'informazione del personale risulta fondamentale per la corretta applicazione di tutta la procedura.

Il personale dipendente femminile deve innanzitutto conoscere l'esito della valutazione del rischio riguardante la gravidanza (elenco delle mansioni o delle attività incompatibili con la gravidanza).

Solo conoscendo il rischio presente nella mansione svolta potrà attivarsi tempestivamente per richiedere lo spostamento o l'astensione.

E' importante inoltre che le lavoratrici le procedure interne all'istituto e quali sono gli Enti preposti alla tutela degli aspetti sanitari e giuslavorativi riferiti al lavoro in gravidanza, nonché il ruolo dell'ente che autorizza l'astensione anticipata dal lavoro e che può esercitare il controllo sulla corretta applicazione delle norme (DTL).

In relazione a questi aspetti è particolarmente importante il coinvolgimento del RLS che dovrà essere consultato sulla valutazione dei rischi e condividere le procedure interne; il RLS rappresenta inoltre un valido supporto per favorire la diffusione delle informazioni alle dipendenti.

(*) DTL = Direzione Territoriale del Lavoro