



MINISTERO DELL' ISTRUZIONE UNIVERSITA' RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO ISTITUTO
ISTITUTO COMPRENSIVO I.C. 1° - ANAGNI
Viale Regina Margherita – 03012 Anagni (FR) tel.0775 727018 fax 0775 726127
fric84400v@pec.istruzione.it fric84400v@istruzione.it

CIRCOLARE N. 37

del 15/03/2022

AL DSGA

AL PERSONALE DI SEGRETERIA

AL PERSONALE DOCENTE E ATA

Loro Sedi

Oggetto: Procedura per lavoratrici madri: Anticipo e prolungamento del congedo di maternità

Si trasmette, in allegato, per opportuna conoscenza, la procedura da attivare per la tutela della gravidanza e l'allattamento, comprensiva della informativa per lavoratrici madri e della modulistica per la richiesta di astensione anticipata o prolungamento del congedo di maternità:

PROCEDURA PER LAVORATRICI MADRI: ANTICIPO E PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Allegati

Allegato 1: Opuscolo informativo per lavoratrici madri

Allegato 2: Modello INL 11 – Dichiarazione del Dirigente Scolastico all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Allegato 3: Modello INL 11.1 – Richiesta della lavoratrice all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Ogni qual volta una lavoratrice-madre intenda fruire dell'astensione anticipata o del prolungamento del congedo di maternità, su richiesta dell'Istituto (con l'indicazione del profilo professionale della stessa e della mansione specifica in cui viene utilizzata) sarà cura del RSPP predisporre il DVR maternità da trasmettere alla Direzione Territoriale del Lavoro.

Il Dirigente Scolastico
Dott. Marco Saccucci



Marco Saccucci

1. Considerazioni generali

1.1. Premessa

Tutte le lavoratrici che diventano madri hanno diritto al congedo obbligatorio retribuito durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, così come disposto dal D. Lgs. n° 151/2001 che prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici. La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, meglio noto come congedo di maternità, riconosciuto per tutte le lavoratrici dipendenti è di cinque mesi, a partire da due mesi prima dalla data presunta del parto fino ai tre mesi dopo il parto.

In alternativa è possibile, per la lavoratrice in gravidanza, astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, previa certificazione medica attestante che tale opzione non rechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

È altrettanto possibile per la lavoratrice anticipare o prolungare il congedo di maternità, avanzandone richiesta motivata alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).

1.2. Condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino

I lavori faticosi o insalubri per cui l'astensione al lavoro dovrà essere adottata fino al compimento del 3° mese di vita del neonato, e quelle per le quali l'astensione al lavoro dovrà essere prorogata fino al compimento del 7° mese di vita del neonato sono quelli elencati negli allegati A, B e C del D. Lgs. n° 151/2001

- esposizione ad agenti fisici
- posizione in piedi per più di metà del turno di lavoro
- posizione seduta fissa o postura fissa
- necessità di salire/scendere costantemente dal sedile/sedia del posto di lavoro
- lavoro svolto prevalentemente su scale o impalcature
- esposizioni a radiazioni ionizzanti;
- le esposizioni a rumori superiori a 80 decibel.
- esposizione ad agenti chimici
- esposizione ad agenti biologici

2. Obblighi del DS a tutela della gravidanza

Il dirigente scolastico, in collaborazione con il RSPP e con il Medico Competente, laddove nominato, è tenuto a valutare i rischi per la gravidanza e l'allattamento identificando le mansioni vietate o pregiudizievoli, riportando nel DVR d'Istituto l'esito della valutazione e le relative misure di prevenzione e protezione.

Ricevuta la comunicazione dello stato di gravidanza, qualora la lavoratrice svolga una mansione che preveda una delle attività vietate o pregiudizievoli per la gravidanza e/o l'allattamento, il Dirigente Scolastico dovrà immediatamente adottare le misure di prevenzione e protezione previste, ovvero:

- modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;

Qualora non siano possibili tali opzioni dovrà allontanare immediatamente la lavoratrice in stato di gravidanza e/o in allattamento dalle attività a rischio e darne contestuale comunicazione scritta alla Direzione Territoriale del Lavoro, al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione per rischio lavorativo.

A tal fine il D.S. trasmetterà alla DTL il DVR Maternità ed eventuale parere del Medico Competente (se rilasciato) unitamente al modello INL 11 (allegato 2) debitamente compilato, con l'indicazione dei rischi cui potrebbe essere esposta la lavoratrice, rilevati dal DVR Maternità, e la dichiarazione indicante la possibilità o meno di spostare la lavoratrice ad altra mansione non comportante rischi per la maternità.

(Richiedere al RSPP il DVR maternità per le specifiche situazioni di rischio indicando, nella richiesta, la qualifica della lavoratrice e la sua abituale mansione).

3. Anticipo e prolungamento del congedo per maternità

Si tratta di un'astensione dal lavoro disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Il provvedimento di interdizione presuppone dunque un accertamento da parte della DTL circa l'impossibilità, per il datore di lavoro, di adottare misure volte alla eliminazione dei rischi per la salute della lavoratrice, ferma restando la possibilità di disporre l'astensione, anche prima di tale accertamento, allorché il datore produca una dichiarazione, dalla quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

In tal caso l'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

3.1. Anticipo del congedo di maternità

Oltre all'astensione obbligatoria, è data facoltà alla lavoratrice di ottenere un provvedimento di anticipo del congedo di maternità in caso di:

- a) gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

3.2. Prolungamento del congedo di maternità

Oltre all'astensione obbligatoria, è data facoltà alla lavoratrice di ottenere un provvedimento di prolungamento del congedo di maternità fino a sette mesi dopo il parto laddove le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli per l'allattamento e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni; le tipologie delle mansioni e delle condizioni di lavoro sono, in gran parte, le medesime di quelle che danno diritto al provvedimento di anticipazione della maternità obbligatoria.

4. Anticipo e prolungamento: adempimenti a cura del D.S. e della lavoratrice

La lavoratrice, informa immediatamente il Dirigente Scolastico del suo stato di gravidanza consegnando il certificato medico con la data presunta del parto.

4.1. Anticipo del congedo di maternità per condizioni di lavoro o ambientali a rischio

La lavoratrice presenta direttamente alla DTL del luogo ove svolge la sua attività lavorativa, la richiesta di anticipazione del congedo di maternità per condizioni di lavoro o ambientali a rischio, con il Modello INL 11.1 (allegato 3) corredato da:

- copia del documento d'identità
- copia del certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto;

Ricevuta dalla DTL la comunicazione della richiesta della lavoratrice, il Dirigente Scolastico trasmetterà alla DTL:

- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.IVA;
- il DVR Maternità ed eventuale parere del Medico Competente (se rilasciato) ;
- il modello INL 11 (allegato 2) debitamente compilato, con l'indicazione dei rischi cui potrebbe essere esposta la lavoratrice, ricavati dal DVR Maternità, e la dichiarazione indicante la possibilità o meno di spostare la lavoratrice ad altra mansione non comportante rischi per la maternità.

La richiesta di anticipo del congedo di maternità può essere presentata dalla lavoratrice anche tramite l'Istituto Scolastico, in tal caso sarà il D.S. ad inoltrare la richiesta all'ITL unitamente al DVR maternità ed al modello INL. 11 debitamente compilato.

(Richiedere al RSPP il DVR maternità per le specifiche situazioni di rischio indicando, nella richiesta, la qualifica della lavoratrice e la sua abituale mansione).

4.2. Prolungamento del congedo per allattamento in condizioni di lavoro o ambientali a rischio

La richiesta di prolungamento del congedo di maternità va presentata all'Ispettorato territoriale del Lavoro da parte della lavoratrice, su modello INL 11.1 (allegato 3) corredato da:

- copia del documento d'identità
- copia del certificato di nascita o autocertificazione di nascita del figlio attestante la data di avvenuto parto;

Ricevuta dalla DTL la comunicazione della richiesta della lavoratrice, il Dirigente Scolastico trasmetterà alla DTL:

- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.IVA;
- il DVR Maternità ed eventuale parere del Medico Competente (se rilasciato);
-

La richiesta di prolungamento del congedo di maternità può essere presentata dalla lavoratrice anche tramite l'Istituto Scolastico, in tal caso sarà il D.S. ad inoltrare la richiesta all'ITL unitamente al DVR maternità ed al modello INL. 11 debitamente compilato

La DTL emette il provvedimento di interdizione o di diniego entro 7 giorni dalla ricezione completa della documentazione, in caso contrario, trascorsi sette giorni, la domanda si intende accolta.

(Richiedere al RSPP il DVR maternità per le specifiche situazioni di rischio indicando, nella richiesta, la qualifica della lavoratrice e la sua abituale mansione).

4.3. Gravidanza patologica

La lavoratrice presenta alla ASL di residenza il certificato del ginecologo di gravidanza patologica, la ASL rilascia il provvedimento di astensione anticipata, che andrà consegnata in copia al Dirigente Scolastico.

5. I fattori di rischio pregiudizievoli per la maternità, il puerperio e l'allattamento

Tra i fattori che possono mettere a rischio la salute della mamma e quindi, di conseguenza, anche quella del bambino, all' Art. 17 co. 2 lett c) del D. Lgs 151/2001 vengono indicati:

5.1. Agenti fisici

Rientrano in questo macrogruppo le posizioni adottate per l'espletamento delle mansioni lavorative, nonché i movimenti eseguiti per portare a termine il lavoro come:

- . posizione in piedi per più di metà del turno di lavoro;
- . posizione seduta fissa o postura fissa obbligata per l'intera attività lavorativa;
- . necessità di salire/scendere costantemente dal sedile/sedia del posto di lavoro;
- . lavoro svolto prevalentemente su scale o impalcature;
- . frequente movimentazione manuale di pesi superiori a 3 kg.;
- . movimenti ripetitivi degli arti superiori;

Altri rischi fisici:

- . le esposizioni a radiazioni ionizzanti o non ionizzanti;
- . le esposizioni a rumori superiori a 80 decibel;
- . lavori che richiedono l'uso di utensili comportanti vibrazioni/scuotimenti;
- . lavori con macchine azionate a pedale;
- . lavori a bordo di mezzi di trasporto;
- . microclima:

5.2. Agenti biologici

L'esposizione ad agenti biologici è di frequente legata a particolari tipologie di lavori. come:

- . Utilizzo di agenti biologici in laboratorio di microbiologia
- . Assistenza e cura di bambini portatori di disabilità
- . Allevamento e cura del bestiame in laboratorio di azienda agricola

5.3. Agenti chimici

L'esposizione a sostanze chimiche ricorre nei casi in cui la donna per il lavoro che svolge si trovi a diretto contatto di sostanze pericolose come:

- . Esposizione a sostanze e preparati pericolosi nei laboratori
- . Esposizione a sostanze pericolose utilizzate per le operazioni di pulizia

6. Allegati

Allegato 1: Opuscolo informativo per lavoratrici madri

Allegato 2: Modello INL 11 – Dichiarazione del Dirigente Scolastico all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Allegato 3: Modello INL 11.1 – Richiesta della lavoratrice all'Ispettorato territoriale del lavoro.

LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE PER LE LAVORATRICI MADRI

(D. Lgs. 151/2001)

“Informazioni sulla tutela delle lavoratrici madri”



“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 durante la gravidanza; lo stesso dicasi per il periodo dell’allattamento che la normativa tutela fino al VII° mese dopo il parto”.

A cura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Euservice s.r.l. - Via Dante Alighieri 14 - 00027 Roviano (RM) - P. Iva 08879271008

Segreteria consulenza
tel./fax 0774903270

info@euservice.it 81@euservice.it
www.euservice.it

Segreteria formazione
fax 0623325743

Sommario

Premessa	4
LEGISLAZIONE	4
Definizioni.....	4
Controlli prenatali.....	4
Lavori vietati	5
Agenti fisici	5
Agenti biologici	5
Agenti chimici	5
Condizioni di lavoro	6
Valutazione dei rischi, informazione, conseguenze della valutazione	6
Informazione alle lavoratrici.....	6
Conseguenze della valutazione	6
Anticipazione del congedo di maternità:	7
Astensione obbligatoria (o Congedo di maternità)	8
Riposo	8
Congedo parentale	9
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN AMBITO SCOLASTICO	9
FATTORI DI RISCHIO GENERICI E MISURE PREVENTIVE.....	9
Fatica psicofisica e orari di lavoro	9
Carichi posturali legati all'attività delle lavoratrici gestanti o puerpere	10
Lavoro solitario	10
Lavoro notturno.....	10
Stress professionale.....	10
Attività di postura eretta	11
Attività di postura seduta	11
Mancanza di spazi per riposare e di altre infrastrutture per il benessere	11
Rischi di infezioni o di patologie renali per mancanza di adeguate infrastrutture igieniche	11
Rischi derivanti da un'alimentazione inadeguata	12

Colpi, vibrazioni o movimenti.....	12
Rumore	12
Radiazioni ionizzanti	13
Radiazioni elettromagnetiche non ionizzanti.....	13
Sollecitazioni termiche	13
Agenti biologici	13
Agenti chimici	14
Monossido di carbonio	14
Movimentazione manuale di carichi in presenza di un rischio di lesioni.....	14
Movimenti e posture	15
Spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro	15
Pendolarismo.....	16
Lavoro su Videoterminali.....	16
Attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale.....	16
Farmaci pericolosi in gravidanza	17
RISCHI PER LE LAVORATRICI MADRI NELLE DIVERSE ATTIVITA' SCOLASTICHE	18
RICEVUTA DI CONSEGNA MATERIALE INFORMATIVO.....	19

PREMESSA

Una gravidanza priva di complicazioni è assolutamente compatibile con lo svolgimento della normale attività lavorativa, però, in alcuni casi, il lavoro o l'ambiente nel quale questo si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Se nell'attività svolta delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono presenti rischi d'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché rischi derivanti dai processi produttivi che possono influire sulla sicurezza delle lavoratrici, la normativa stabilisce che il datore di lavoro concordemente con il medico competente (ove previsto) deve adottare misure di prevenzione e protezione che prevedono anche la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro. Se tali modifiche non sono possibili, il datore di lavoro deve procedere o allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni, o concedere l'astensione anticipata dal lavoro informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territoriale

LEGISLAZIONE

La legislazione vigente in materia di tutela della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento è rappresentata dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" che ha recepito e armonizzato le precedenti normative in materia; tale decreto disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Definizioni

Il Decreto fornisce le seguenti definizioni:

- congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice
- congedo di paternità si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità
- congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore
- congedo per la malattia del figlio si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa
- lavoratrice o lavoratore, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i lavoratori subordinati e quelli ad essi equiparati, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici

La tutela della sicurezza e della salute è riferita alle lavoratrici durante al periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, a condizione che esse abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato conformemente alle disposizioni vigenti. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui queste debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al Datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Lavori vietati

È vietato adibire le lavoratrici all'effettuazione di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri; il decreto, nei suoi allegati fornisce un elenco di attività e di fattori di pericolo per i quali è obbligatorio concedere l'astensione obbligatoria dal lavoro per il periodo stabilito dalle norme. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di attività a rischio. Nel seguito si fornisce un elenco non esaustivo dei fattori di pericolo per categorie (agenti fisici, biologici, chimici).

Agenti fisici

- esposizione a condizioni climatiche disagiate (es. magazzini frigoriferi)
- manovra di apparecchi di sollevamento a trazione meccanica
- cernita e trituramento degli stracci e della carta usata
- lavori in pozzi, cisterne e ambienti simili
- lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo
- lavori comportanti rischi elettrici ad alta tensione
- saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica
- lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare
- condotta dei veicoli di trasporto e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto
- lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo
- lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni
- lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi
- lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (ad es. in camere sotto pressione, immersione subacquea)
- agenti fisici allorché 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 lombare
 - rumore con livello di esposizione superiori a 80 dB(A) o rumori impulsivi superiori a 135 dB(C)
 - radiazioni ionizzanti
 - radiazioni non ionizzanti
 - sollecitazioni termiche
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici

Agenti biologici

- manipolazione di agenti biologici dei gruppi da 2 a 4 ai sensi del titolo X del decreto legislativo 81/08 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,
- possibile esposizione a toxoplasma ed al virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione
- presenza di periodi di contagio derivante alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia

Agenti chimici

- 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 gravidanza e per 7 mesi dopo il parto
- lavori con manipolazione di sostanze e preparati classificati come:
 - tossico acuto (GSH06), tossico a lungo termine (GSH08), corrosivi (GSH05), esplosivi (GHS01) o estremamente infiammabili (GHS02) o aventi Indicazioni di pericolo:
 - pericolo di effetti irreversibili molto gravi (H370)
 - possibilità di effetti cancerogeni - prove insufficienti (H351)

- può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (H334)
- può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (H317)
- può provocare il cancro (H350,)
- può provocare alterazioni genetiche ereditarie (H340)
- può provocare alterazioni genetiche ereditarie (H341)
- pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (H373)
- può provocare il cancro per inalazione (H350i)
- può ridurre la fertilità (H361f, H361fd)
- può nuocere alla fertilità e al feto (H360fd)
- può nuocere (H360D)
- può nuocere ai bambini allattati al seno (H362)

Condizioni di lavoro

- trasporto di pesi, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote
- sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse
- effettuazione di lavori di manovalanza pesante
- lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali
- possibile esposizione ad elevate condizioni di stress professionale
- 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
- 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
- turni di lavoro notturni

VALUTAZIONE DEI RISCHI, INFORMAZIONE, CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE

Il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui agli allegati del Decreto, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. La valutazione dei rischi non può prescindere da un coinvolgimento attivo del medico competente aziendale, là ove la presenza di tale figura è obbligatoria.

Informazione alle lavoratrici

L'obbligo di informazione stabilito dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, comprende anche quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

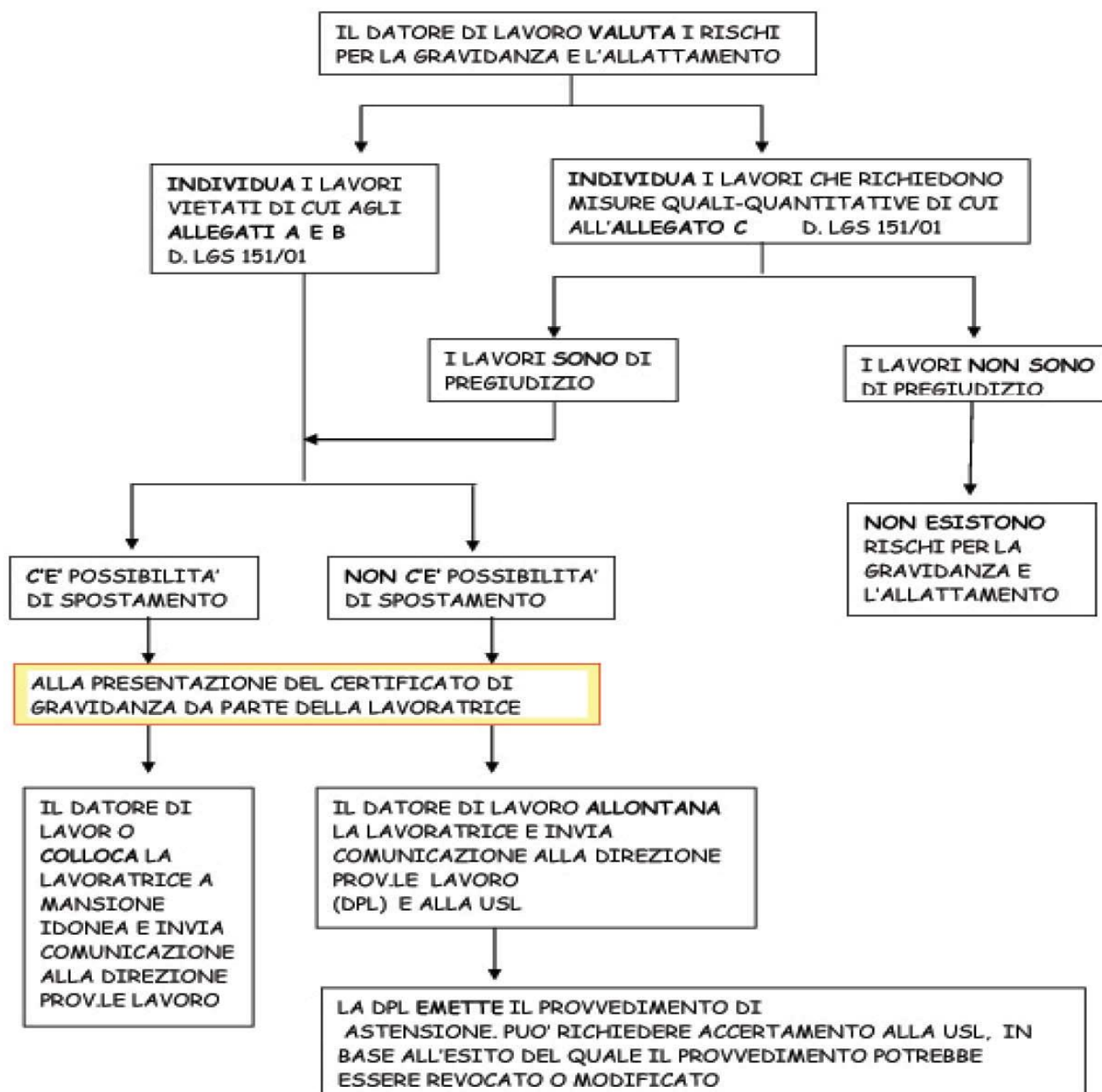
Conseguenze della valutazione

Qualora i risultati della valutazione dei Rischi rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata. Tali misure comprendono:

- la lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto oppure modifica delle condizioni di lavoro o del posto di lavoro prevedendo, ad es., l'esenzione dall'uso di particolari macchine o attrezzature, mettendo a disposizione un sedile per alternare stazione eretta a seduta, ecc.
- la lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
- la lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro, in applicazione delle norme, dispone l'interdizione dal lavoro durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio dandone contestuale informazione scritta al Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio

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



Anticipazione del congedo di maternità:

Deve essere richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) entro i 3 mesi precedenti la data presunta del parto. L'astensione anticipata dal lavoro può essere ottenuta dalla lavoratrice per tre motivi:

1. perché presenta gravi complicanze della gestazione o altre patologie che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17, comma 2, lettera a, del D.Lgs 151/2001).

2. perché la mansione che svolge presenta rischi per la gravidanza o per il prodotto del concepimento (art. 17, comma 2, lettera b, del D.Lgs 151/2001).
3. quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (art. 17, comma 2 lettera c, del D.Lgs 151/2001).

Le procedure da attivare per ottenere l'astensione anticipata dal lavoro sono:

Gravidanza a rischio: la lavoratrice inoltra richiesta di astensione anticipata alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) allegando un certificato medico, redatto da un ginecologo del Servizio Pubblico. La DTL provvederà entro sette giorni al rilascio del provvedimento di astensione anticipata dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza o per parte di essa.

N.B. La lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dalla data di presentazione del certificato ginecologico alla (Direzione Territoriale del Lavoro).

Gravidanza fisiologica in lavorazioni a rischio: la lavoratrice comunica il suo stato di gravidanza al datore di lavoro e questi, sulla base dei risultati del "documento di valutazione dei rischi" sentito il Medico Competente (se previsto), valuta la presenza di rischi per la lavoratrice gravida e per il nascituro. Qualora sia confermata l'esistenza di rischi specifici il datore di lavoro, colloca (possibilmente) la lavoratrice in altra postazione non nociva.

impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni: il datore di Lavoro, qualora non riesca a realizzare un cambio di postazione, ne dà informazione scritta alla D.T.L. (Direzione Territoriale del Lavoro) al fine di avviare la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro.

La lavoratrice stessa può inviare domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro allegando un certificato medico specialistico (ginecologo di struttura pubblica) che attesti l'epoca gestazionale, la data presunta del parto e la tipologia del lavoro svolto. La Direzione Territoriale del Lavoro, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro, provvederà a verificare, attraverso un sopralluogo in azienda, l'idoneità o meno alla mansione svolta e le possibilità di collocare la lavoratrice in altra postazione idonea allo stato di gravidanza. Nel caso di lavoro a rischio, la possibilità di astensione può essere estesa anche al periodo dell'allattamento, fino a sette mesi dopo il parto, inoltrando domanda corredata di certificazione di avvenuto parto alla Direzione Territoriale del Lavoro.

I provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, vengono adottati, previa presentazione di domanda scritta e certificazione dello specialista in ostetricia e ginecologia da parte delle lavoratrici, dai Direttori dei Distretti Socio Sanitari di Base secondo le risultanze dell'accertamento del medico del Distretto.

Astensione obbligatoria (o Congedo di maternità)

Ha una durata di 5 mesi; il Datore di lavoro non può adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto; è ammessa la flessibilità, su richiesta della lavoratrice con certificato del ginecologo, del periodo di astensione obbligatoria (un mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto)
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta; tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
- in caso di attività a rischio per l'allattamento questo periodo è prolungato, su richiesta della lavoratrice, sino a sette mesi dopo il parto (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria).

Riposo

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di

lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

Congedo parentale

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.Lgs 151/2001. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto comma del successivo.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN AMBITO SCOLASTICO

Si espongono gli esiti della valutazione del rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti (raggruppate per gruppi omogenei di mansioni svolte) che svolgono attività lavorativa nell'Istituto Scolastico tenendo conto dei fattori di pericolo vietati dal D.Lgs 151/2001 applicabili all'Istituto scolastico. Il rischio stimato è classificato con le seguenti definizioni, ad ognuna delle quali corrisponde un diverso grado di priorità degli eventuali interventi di bonifica:

FATTORI DI RISCHIO GENERICI E MISURE PREVENTIVE

Si espongono di seguito approfondimenti sui fattori di rischio e sulle possibili misure preventive o protettive a tutela delle lavoratrici madri sul lavoro.

Fatica psicofisica e orari di lavoro

Gli orari di lavoro prolungati, il lavoro a turni e il lavoro notturno possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Non tutte le donne ne risentono allo stesso modo e i rischi correlati variano a seconda del tipo di lavoro, delle condizioni di lavoro e delle persone interessate. Ciò concerne in particolare la protezione della salute. Tuttavia, l'affaticamento, mentale e psichico, aumenta generalmente durante la gravidanza e nel periodo post-natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono. A causa della crescente stanchezza che avvertono, alcune donne gestanti o che allattano possono non essere in grado di effettuare turni irregolari o serali, lavoro notturno, straordinario. L'organizzazione dell'orario di lavoro (comprese le disposizioni in materia di intervalli di riposo, la loro frequenza e i tempi stabiliti) può ripercuotersi sulla salute di una donna incinta e del nascituro, sul suo recupero dopo il parto o sulla sua capacità di allattare e può inoltre aumentare i rischi di stress e di patologie da stress. Considerati i mutamenti della pressione sanguigna che possono verificarsi durante e dopo la gravidanza e il parto, la tipologia normale di pause sul lavoro può non essere adatta per le lavoratrici gestanti o puerpere.

Possibili misure di prevenzione: può essere necessario adeguare temporaneamente gli orari e le altre condizioni di lavoro, compresi i tempi e la frequenza delle pause nonché modificare la tipologia e la durata dei turni, al fine di evitare rischi. Per quanto riguarda il lavoro notturno, un'attività diurna dovrebbe essere possibile a titolo sostitutivo per le donne gestanti.

Carichi posturali legati all'attività delle lavoratrici gestanti o puerpere

La fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche è stata spesso considerata tra le cause di aborti spontanei, parti prematuri e neonati sottopeso. È potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti ovvero in postazioni non sufficientemente adattabili per tener conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.

Possibili misure di prevenzione: assicurare che gli orari di lavoro e il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e che, laddove è possibile, le lavoratrici stesse abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato. Assicurare che vi sia la possibilità di sedersi. È possibile evitare o ridurre la fatica consentendo pause più lunghe e più frequenti durante il lavoro. L'adeguamento dei posti di lavoro o delle procedure operative contribuisce a ovviare ai problemi posturali e rischi d'infortunio.

Lavoro solitario

Le donne gestanti possono essere maggiormente vulnerabili di altre lavoratrici se si trovano a lavorare da sole, in particolare se cadono o se si trovano ad avere urgente bisogno di un medico.

Possibili misure di prevenzione: a seconda delle condizioni sanitarie di queste lavoratrici, potrà essere necessario riesaminare la disponibilità di un accesso alle comunicazioni con gli altri lavoratori e con i livelli di "tele" controllo pertinenti per assicurare la disponibilità di aiuto e sostegno in caso di bisogno e far sì che le procedure di emergenza (se del caso) tengano conto dei bisogni delle lavoratrici gestanti e puerpere.

Lavoro notturno

1. 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.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
3. non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

Stress professionale

Le lavoratrici gestanti e puerpere possono risentire in modo particolare dello stress professionale per vari motivi:

- durante e dopo la gestazione intervengono mutamenti ormonali, fisiologici e psicologici, a volte in rapida successione, che possono accrescere la sensibilità allo stress o l'ansietà o la depressione in singole persone;
- una certa insicurezza finanziaria, emotiva e l'incertezza del posto di lavoro possono derivare dai cambiamenti nella situazione economica determinati dalla gravidanza, in particolare se ciò si rispecchia nella cultura del posto di lavoro;
- può essere difficile conciliare vita lavorativa e privata, in particolare in presenza di orari di lavoro lunghi, imprevedibili o che precludono una vita sociale oppure in presenza di altre responsabilità familiari.
- l'eventuale esposizione a situazioni che comportano aggressività e/o violenza sul posto di lavoro.

Se una donna è esposta al rischio di violenza sul lavoro durante la gravidanza, il puerperio o l'allattamento ciò può avere conseguenze nocive da cui possono derivare distacco della placenta, aborto spontaneo, parto prematuro, nascita sottopeso e può essere pregiudicata la capacità di allattamento. Tale

rischio riguarda in particolare le lavoratrici a diretto contatto con i clienti, quelle che svolgono assistenza ad adulti o adolescenti con gravi disabilità motorie e/o cognitive.

Un ulteriore stress da lavoro può verificarsi se la paura che una donna ha per la sua gestazione o i suoi risultati (se vi sono stati precedenti aborti spontanei, morti natalità o altre anomalie) è aumentata a causa della pressione dei colleghi di lavoro o di altre pressioni esercitate sul posto di lavoro. Stando ad alcuni studi, allo stress è possibile fare risalire una più alta incidenza di aborti spontanei e una ridotta capacità di allattamento. Le donne che abbiano sofferto di recente di una perdita a causa di morti natalità, di un aborto, di affidamento in adozione alla nascita o della morte di un neonato sono particolarmente vulnerabili allo stress come anche le donne che abbiano avuto una grave malattia o un trauma (compreso il taglio cesareo) legati alla gravidanza o al parto. In determinate circostanze però il ritorno al lavoro dopo simili eventi può contribuire a ridurre lo stress purché nell'ambiente di lavoro non manchino manifestazioni di simpatia e di sostegno.

Possibili misure di prevenzione: nello stabilire le misure di prevenzione i datori di lavoro devono tener conto dei fattori di stress noti (come ad es. la tipologia e la durata dei turni, il carico di lavoro, ecc.) ed i particolari fattori medici e psicosociali riguardanti le singole donne. Le misure protettive possono comprendere adeguamenti delle condizioni di lavoro o degli orari lavorativi e si devono inoltre assicurare il sostegno, la comprensione e il riconoscimento necessari alle donne che ritornano a lavorare, pur nel rispetto della loro privacy.

Attività di postura eretta

Mutamenti fisiologici nel corso della gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso dalla pelvi con una conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdite di conoscenza. Periodi prolungati in piedi (da ferme e/o camminando) durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggiore rischio di parto prematuro.

Attività di postura seduta

I mutamenti propri della gravidanza che interessano i fattori di coagulazione e la compressione meccanica delle vene pelviche da parte dell'utero determinano un rischio relativamente elevato di trombosi o embolia per le donne gestanti. Se durante la gravidanza esse siedono a lungo immobili il riempimento venoso nelle gambe aumenta notevolmente e può provocare una sensazione di dolore e un edema. L'accresciuta lordosi lombare a seguito dell'aumentata circonferenza addominale può determinare dolori muscolari nella regione lombare che possono essere intensificati dal permanere in una determinata postura per un periodo di tempo eccessivamente lungo.

Possibili misure di prevenzione: per la postura eretta la prevenzione consiste nell'assicurare alla lavoratrice che siano disponibili sedili ove appropriato. La postura seduta o eretta non dovrebbe essere mantenuta ininterrottamente. È auspicabile l'alternanza tra le due. Ove ciò non sia possibile, si dovrebbero prevedere pause.

Mancanza di spazi per riposare e di altre infrastrutture per il benessere

Per le lavoratrici gestanti e puerpere il riposo è importante. L'affaticamento aumenta durante e dopo la gravidanza e può essere aggravato da fattori professionali. Il bisogno di riposo è sia fisico che mentale. Possibili misure di prevenzione: il bisogno di riposo fisico può richiedere la disponibilità di spazi adeguati in cui le donne interessate possano sedersi o coricarsi indisturbate, nel rispetto della privacy, a intervalli appropriati.

Rischi di infezioni o di patologie renali per mancanza di adeguate infrastrutture igieniche

Se l'accesso alle toilette (e agli ambienti igienici correlati) sul posto di lavoro non è agevole a causa della distanza, dei processi lavorativi, dei sistemi di lavoro, ecc. ne può derivare un rischio maggiore per la salute e la sicurezza, compresi anche rischi significativi di infezioni e patologie renali. A causa della pressione sulla

vescica e di altri mutamenti alla gravidanza, le donne gestanti devono recarsi spesso alla toilette con maggiore frequenza e urgenza di altre persone. Le donne che allattano possono avere un bisogno analogo a causa del maggiore fabbisogno di fluidi per promuovere una buona lattazione.

Possibili misure di prevenzione: le misure di protezione comprendono l'adattamento delle regole in materia di prassi lavorative concedendo, ad es. agevolazioni appropriate per consentire alle lavoratrici gestanti o che allattano di lasciare i loro posti di lavoro o il lavoro con breve preavviso e con maggiore frequenza del consueto o altrimenti (laddove ciò non sia possibile) applicando temporanei adeguamenti delle condizioni di lavoro.

Rischi derivanti da un'alimentazione inadeguata

Un'alimentazione adeguata e appropriata e la disponibilità di bevande liquide (in particolare acqua potabile) da assumere ad intervalli regolari è essenziale per la salute delle lavoratrici gestanti o puerpere e dei loro bambini. L'appetito e la digestione sono influenzati dalla cadenza, dalla frequenza e dalla durata degli intervalli per i pasti e dalle altre opportunità di assunzione di cibo e bevande e questo si ripercuote anche sulla salute del nascituro. Ciò è influenzato durante e dopo la gravidanza da mutamenti ormonali e fisiologici tra cui quelli che causano o riguardano i malesseri mattutini (che si manifestano di solito agli inizi della gravidanza), dalla posizione del bambino nell'utero, dai bisogni alimentari delle singole madri e dei loro bambini non ancora nati o in allattamento, ecc. Le donne gestanti possono aver bisogno di intervalli più frequenti per i pasti e di poter accedere con maggiore frequenza a fonti di acqua potabile o di altre bevande analcoliche e possono anche essere capaci di tollerare il cibo solo se assunto in piccole quantità e con frequenza, piuttosto che in grandi quantità e negli orari normali dei pasti. Le loro abitudini alimentari possono cambiare, quanto a tipologia e preferenze, soprattutto nelle prime fasi della gravidanza, non solo a seguito dei malesseri mattutini ma anche a seguito di disagi e altri problemi che si manifestano nelle ultime fasi della gravidanza.

Possibili misure di prevenzione: le particolari esigenze che le gestanti e le puerpere hanno in materia di pause di riposo e per assumere alimenti e bevande possono essere definite in consultazione con le persone interessate. Tali bisogni possono mutare col progredire della gravidanza.

Colpi, vibrazioni o movimenti

L'esposizione regolare a colpi, ad esempio forti urti improvvisi contro il corpo o vibrazioni a bassa frequenza, come accade ad esempio su veicoli fuoristrada, o movimenti eccessivi possono accrescere il rischio di un aborto spontaneo. Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sottopeso. Le lavoratrici che allattano non sono esposte a un rischio maggiore che gli altri lavoratori.

In ambito scolastico l'esposizione a colpi / urti pericolosi per le lavoratrici gestanti si possono presentare in occasione di:

- sorveglianza degli alunni durante la ricreazione, specialmente quando questa avviene in locali ristretti oppure con elevate condizioni di affollamento
- attività motorie e/o ludiche svolte in palestra e/o in esterno
- assistenza o sorveglianza di alunni con gravi disabilità fisiche / cognitive

Possibili misure di prevenzione: il lavoro deve essere organizzato in modo tale che le lavoratrici gestanti e puerpere non siano esposte ad attività che comportano rischi dovuti ad una vibrazione sgradevole che coinvolga il corpo intero, soprattutto a basse frequenze, microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti o sobbalzi che interessino l'addome.

Rumore

Evidenze sperimentali suggeriscono che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita e che le basse frequenze sono maggiormente suscettibili di provocare danno; rumori di forte intensità producono un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza se protratti nel tempo. Il rumore non pone problemi specifici alle donne che hanno partorito di recente o che allattano. In ambito scolastico l'esposizione giornaliera e/o settimanale al rumore è al di sotto del livello inferiore di azione di 80 dB(A) stabilito dalle norme; rumori di

intensità maggiore si possono però verificare durante le seguenti fasi lavorative: sorveglianza intervallo alunni, sorveglianza/assistenza ai pasti, attività di gioco e attività motorie di gruppo o di squadra in palestra; in tali fasi si possono produrre anche rumori di tipo impulsivo, peraltro di intensità inferiore al valore di legge di 135 dB(C).

Possibili misure di prevenzione: in via precauzionale il datore di lavoro deve assicurare, con misure organizzative, che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano esposte il meno possibile a livelli di rumore intensi, anche di breve durata. Si deve anche tener presente che l'uso di dispositivi di protezione personale da parte della madre non protegge il nascituro dal rischio fisico.

Radiazioni ionizzanti

Un'esposizione alle radiazioni ionizzanti comporta dei rischi per il nascituro; in ambito scolastico l'esposizione è dovuta ad elevati livelli di gas radon, potenzialmente presente, soprattutto, nei locali interrati o seminterrati.

Possibili misure di prevenzione: nel caso in cui le misurazioni di gas radon effettuate nella scuola abbiano evidenziato concentrazioni di gas radon maggiori di 400 Bq/m³ (valore questo pari all'80% del livello di azione di 500 Bq/m³), il datore di lavoro deve segnalare alle lavoratrici la presenza di possibile esposizione al rischio e concedere immediatamente l'astensione anticipata per tutto il periodo di gravidanza nel caso in cui la lavoratrice gestante non possa essere trasferita in altra sede lavorativa.

Radiazioni elettromagnetiche non ionizzanti

Non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici, comprese quelle associate a una terapia a onde corte, alla saldatura di materie plastiche e alla polimerizzazione di adesivi possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro.

Possibili misure di prevenzione: è consigliabile ridurre l'esposizione.

Sollecitazioni termiche

Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress da calore. Il rischio si riduce di norma dopo il parto ma non è certo con quanta rapidità migliori la tolleranza. L'esposizione al calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. L'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pericoloso per le gestanti ed i nascituri. I rischi aumentano comunque nel caso di un'esposizione a improvvisi sbalzi di temperatura.

Possibili misure di prevenzione: le lavoratrici gestanti non dovrebbero essere esposte per periodi prolungati a calore o freddo eccessivi.

Agenti biologici

Gli agenti biologici pericolosi per la salute sono classificati nei seguenti gruppi:

1. gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani
2. gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche
3. gruppo 3: 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
4. gruppo 4: un agente che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Molti agenti biologici che rientrano nei gruppi di rischio 2, 3 e 4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare mentre questo è ancora nell'utero oppure durante e dopo il parto, ad esempio nel corso dell'allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino. Agenti tipici che possono infettare il bambino in

uno di questi modi sono il virus dell'epatite B, quello dell'epatite C, l'HIV (il virus dell'AIDS), l'herpes, la tubercolosi, la sifilide, la varicella e il tifo. Per la maggior parte dei lavoratori il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana ma in certe occupazioni l'esposizione alle infezioni è più probabile.

Possibili misure di prevenzione: il modo per affrontare il rischio dipende dalle lavorazioni svolte in azienda, dalla natura dell'agente biologico, dal modo in cui si diffonde l'infezione, dalle probabilità di un contatto e dalle misure di controllo disponibili. Queste possono comprendere il contenimento fisico e le misure d'igiene abituali. L'uso dei vaccini disponibili andrebbe raccomandato tenendo conto delle controindicazioni relative alla somministrazione di alcuni di essi alle donne nelle prime fasi della gravidanza. Se si è a conoscenza di un elevato rischio di esposizione ad un agente estremamente infettivo sarà opportuno che la lavoratrice gestante eviti qualsiasi esposizione. Il datore di lavoro deve assicurare il monitoraggio immunitario per le occupazioni a rischio (varicella, toxoplasma, parvovirus) e il trasferimento ad altre mansioni o un congedo temporaneo in caso di manifestazioni epidemiche, se si riscontra sieronegatività. La rosolia e la toxoplasmosi possono danneggiare il nascituro che può essere colpito anche da altri agenti biologici, ad esempio il citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e la clamidia presente negli ovinj; l'esposizione a questi agenti biologici va evitata a meno che la gestante sia protetta dalle sue condizioni immunitarie. Vanno messi a disposizione idonei DPI: guanti monouso, e mascherina

Agenti chimici

Gli agenti chimici possono penetrare nel corpo umano per vie diverse: inalazione, ingestione, assorbimento percutaneo. Interessano i seguenti agenti chimici nelle misure in cui è noto che mettono in pericolo la salute della gestante e del nascituro.

Il fumo di tabacco è mutageno e cancerogeno ed è noto che costituisce un rischio per la gravidanza se la madre fuma. Gli effetti del fumo passivo sono meno chiari, ma si sa che interessano il cuore e i polmoni e rappresentano un rischio per la salute del bambino. Il fumo di sigarette è anche un sensibilizzatore respiratorio ed è associato all'asma, il cui inizio è in alcuni casi è legato alla gravidanza.

Possibili misure di prevenzione: in linea generale per i lavori con sostanze pericolose contenenti agenti chimici che possono causare un danno genetico ereditario, i datori di lavoro devono tener conto delle lavoratrici gestanti o puerpere. Se possibile si dovrebbe procedere alla sostituzione degli agenti nocivi; diversamente occorrerà vietare alle lavoratrici la manipolazione ed anche l'esposizione indiretta a tali sostanze sul lavoro.

Monossido di carbonio

Il monossido di carbonio è prodotto dall'utilizzazione di benzina, gasolio e gas di petrolio liquefatto (GPL) quali fonti di energia in macchinari e impianti domestici. Il rischio insorge quando i macchinari o gli impianti funzionano in ambienti chiusi. Le lavoratrici gestanti possono essere maggiormente sensibili agli effetti dell'esposizione al monossido di carbonio poiché tale gas attraversa facilmente la placenta e può determinare un'ipossia nel nascituro. I dati sugli effetti dell'esposizione al monossido di carbonio sulle donne gestanti sono limitati ma si hanno le prove di effetti nocivi per il nascituro. Sia i livelli che la durata dell'esposizione della madre sono fattori importanti che hanno ripercussioni sul nascituro. Non vi sono indicazioni che i bambini durante l'allattamento risentano del fatto che la madre sia stata esposta a monossido di carbonio né che la madre sia significativamente più sensibile al monossido di carbonio dopo il parto.

Possibili misure di prevenzione: le lavoratrici gestanti devono essere sensibilizzate ai rischi di esposizione al monossido di carbonio legati al tabagismo.

Movimentazione manuale di carichi in presenza di un rischio di lesioni

La movimentazione manuale di carichi pesanti Direzione Provinciale del Lavoro è ritenuta rischiosa per la gravidanza quando si movimentano con frequenza in quanto può determinare lesioni al feto ed un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, vale a dire dal peso del carico, dal modo in cui esso viene sollevato e dalla frequenza con cui avviene il sollevamento durante l'orario di lavoro. Con il progredire della

gravidanza una lavoratrice incinta è esposta a un rischio maggiore di lesioni a seguito della manipolazione manuale di carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Vi possono essere inoltre rischi per le puerpere, ad esempio dopo un taglio cesareo che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione. Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa del maggiore volume dei seni e della loro maggiore sensibilità.

Possibili misure di prevenzione: i cambiamenti che il datore di lavoro deve apportare dipendono dalle circostanze aziendali. Ad esempio può essere possibile modificare la natura delle mansioni in modo da ridurre i rischi derivanti dalla movimentazione manuale per tutti i lavoratori, comprese le lavoratrici gestanti o puerpere; oppure può essere necessario affrontare i bisogni specifici di tali lavoratrici e ridurre la quantità di lavoro fisico ovvero fornire loro sussidi per ridurre i rischi cui sono esposte. In ambito scolastico andrebbero modificate le mansioni alle lavoratrici a maggior rischio (es. insegnanti dell'infanzia, collaboratrici scolastiche ed assistenti all'autonomia di alunni con gravi disabilità motorie), nell'impossibilità di un cambio di mansione, occorrerà concedere loro l'astensione anticipata dal lavoro

Movimenti e posture

La natura e l'entità dei rischi di lesioni o di patologie risultanti dai movimenti o dalle posture durante e dopo la gravidanza dipendono da diversi fattori, tra cui: la natura, la durata e la frequenza dei compiti/dei movimenti il ritmo, l'intensità e la varietà del lavoro la tipologia dell'orario di lavoro e degli intervalli i fattori ergonomici e l'ambiente lavorativo generale l'adeguatezza e l'adattabilità delle attrezzature di lavoro utilizzate. I mutamenti ormonali che intervengono nelle gestanti o nelle puerpere possono influire sui legamenti aumentando le possibilità di lesioni. Tali lesioni possono non essere evidenti fino a dopo il parto. Un'attenzione particolare va quindi riservata alle donne che possono trovarsi a movimentare carichi nei tre mesi successivi alla ripresa dell'attività lavorativa dopo il parto. Problemi posturali possono insorgere in diverse fasi della gravidanza e al ritorno al lavoro a seconda delle caratteristiche individuali delle lavoratrici, delle loro mansioni e delle condizioni di lavoro. Tali problemi possono aggravarsi con il progredire della gravidanza, soprattutto se l'attività comporta movimenti disagiati o lunghi periodi in posizione eretta o seduta per cui il corpo è esposto a un carico statico prolungato o al rischio di una cattiva circolazione sanguigna. Questi fattori possono contribuire allo sviluppo di vene varicose e emorroidi oltre che di mali di schiena. Il mal di schiena durante la gravidanza può essere associato a tempi di lavoro lunghi e a posture inadeguate, come anche a un eccesso di movimento. Una donna incinta può aver bisogno di un maggiore spazio per lavorare o di adattare il modo in cui lavora (o il modo in cui interagisce con gli altri lavoratori o con la propria attrezzatura di lavoro) via via che la gravidanza modifica le sue dimensioni corporee e il modo in cui essa può muoversi, o stare in posizione eretta o rimanere seduta per periodi prolungati nel rispetto del comfort e della sicurezza. Vi possono essere rischi aggiuntivi se una donna ritorna al lavoro dopo un parto con complicazioni mediche quali taglio cesareo o tromboflebite.

Possibili misure di prevenzione: il datore di lavoro deve assicurare che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano esposte a:

- movimentazioni manuali che comportano rischi di lesioni
- movimenti e posture disagiati, soprattutto in spazi limitati
- lavori in altezza.

Se del caso, introdurre o adattare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di sollevamento, modificare i sistemi di magazzinaggio o riprogettare i posti di lavoro o il contenuto delle mansioni; evitare periodi prolungati di movimentazione di carichi, oppure lunghi periodi in posizione eretta o seduta senza muoversi o compiere altri esercizi fisici per riattivare la circolazione, nell'impossibilità di un cambio di mansione, occorrerà concedere l'astensione anticipata dal lavoro

Spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro

Gli spostamenti durante il lavoro e da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi, tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni. Tali rischi possono avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere.

In ambito scolastico gli spostamenti delle lavoratrici gestanti possono risultare non agevoli e/o sicuri nei locali adibiti ad archivio, depositi di materiali o arredi scolastici, ripostigli (detergenti e materiali per le pulizie), aule scolastiche con ridotte dimensioni e/o concomitante elevato affollamento di alunni, locali e passaggi con insufficiente illuminazione naturale od artificiale, scale fisse a gradini; sono questi i fattori che possono incrementare notevolmente il rischio di urti contro parti acuminate, cadute a livello, cadute dall'alto; per le scuole dell'infanzia il rischio infortunistico è rappresentato, ad es. da giochi per i bimbi sparsi sul pavimento o nel refettorio (inciampo e scivolamento); nelle medesime scuole l'affaticamento e l'assunzione di posture incongrue è dato dalle ridotte dimensioni degli arredi e degli apparecchi igienico/sanitari per i bimbi.

Possibili misure di prevenzione: Il datore di lavoro organizzerà l'attività in maniera tale da limitare al minimo gli spostamenti.

Pendolarismo

Il viaggio tra il luogo di lavoro e l'abituale residenza non viene contemplato dalla legislazione, ma viene comunque citato come fattore di rischio nelle Linee Diretrici UE.

Infatti alla voce "spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro" troviamo la seguente descrizione: "Gli spostamenti durante il lavoro e da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi, tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni. Tali rischi possono avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere".

Possibili misure di prevenzione

Si ritiene pertanto opportuno, nell'analisi del rischio per stabilire il periodo di astensione obbligatoria effettuare una valutazione caso per caso considerando i seguenti elementi:

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

Lavoro su Videoterminali

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali si situano ben al di sotto dei limiti fissati nelle raccomandazioni internazionali per ridurre i rischi per la salute umana determinati da tali emissioni e i Comitati di protezione radiologica non ritengono che tali livelli costituiscano un rischio significativo per la salute. Alla luce delle prove scientifiche non è necessario che le donne gestanti cessino di lavorare ai videoterminali. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni. Altro problema connesso all'utilizzo dei VDT riguarda possibili situazioni di affaticamento mentale e stress lavoro correlato, occorre evitare una esposizione prolungata

Possibili misure di prevenzione: Evitare l'esposizione a VDT per più di quattro ore consecutive.

Attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale

Le attrezzature di lavoro e le attrezzature di protezione individuale non sono generalmente concepite per l'uso da parte di lavoratrici gestanti. La gravidanza (e l'allattamento al seno) comportano cambiamenti fisiologici che possono rendere determinate attrezzature di lavoro e di protezione non solo scomode ma anche poco sicure in determinati casi - ad esempio se un'attrezzatura non si adatta adeguatamente o confortevolmente al corpo o se la mobilità operativa, la destrezza o il coordinamento della donna in questione sono temporaneamente impediti dal suo stato di gestante o di puerpera.

Possibili misure di prevenzione: se possibile, il rischio dovrebbe essere evitato adattando o sostituendo, ad esempio, l'attrezzatura con un'adeguata attrezzatura alternativa in modo da consentire l'esecuzione delle mansioni in modo sicuro e senza rischio per la salute. Ove ciò non sia possibile, si applicano le disposizioni della direttiva 92/85/CE (articolo 5). Non devono essere consentite attività non sicure.


Farmaci pericolosi in gravidanza

Quando si è in dolce attesa la tutela della salute diventa un fatto prioritario; per questo motivo l'argomento dei farmaci in gravidanza è delicatissimo da affrontare specie se ci si trova nel primo e nel terzo trimestre di gestazione.

Risultati di recenti ricerche scientifiche confermano che durante le prime settimane di gravidanza è meglio non assumere farmaci, specialmente se si tratta di analgesici e/o antinfiammatori, considerando che potrebbe aumentare il rischio di aborti spontanei.

Il rischio maggiore di alcuni farmaci, infatti, è che, se assunti in gravidanza, possono avere effetti "teratogenetici", perciò in grado di causare malformazioni congenite nel bambino. Per esempio le molecole antitumorali sono quelle maggiormente in grado di modificare negativamente lo sviluppo fetale; gli ormoni sessuali possono causare alterazioni degli organi genitali del neonato, mentre gli antibatterici sono in grado di interferire con reazioni chimiche implicate nello sviluppo delle cellule fetali. Inoltre le future mamme che soffrono di epilessia, asma, ipertensione, depressione, diabete, malattie degenerative autoimmuni, in quanto impossibilitate a sospendere la terapia dovranno preventivamente consultare il medico per gestire l'uso dei farmaci appositi.

Possibili misure di prevenzione: la cosa ideale sarebbe non farne uso assolutamente ma non sempre la cosa è possibile. Ecco perché è necessario un dialogo costante col ginecologo di fiducia per non incorrere in eventuali malformazioni fetali o intossicazioni.



RISCHI PER LE LAVORATRICI MADRI NELLE DIVERSE ATTIVITA' SCOLASTICHE

MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	RIFERIM. D.LGS. 151/01	PERIODO DI ASTENSIONE
Insegnanti di scuola dell'infanzia	Sollevamento bambini (movimentazione manuale di carichi)	Alleg. A lett. F e G Alleg. C lett. A punto 1 b)	Gestazione Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto (in base alla valutazione dei rischi)
	Posture incongrue e stazione eretta prolungata	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
	(Rischio biologico) Stretto contatto e igiene personale dei bambini	Alleg. B lett. A punto 1b) Alleg. C lett. A punto 2	Gestazione Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto
Insegnanti di scuola primaria e secondaria	Rischio biologico (da valutare in assenza di immunizzazione per virus rosolia; periodi di epidemia; ecc.)	Alleg. B lett. A punto 1 b) Alleg. C lett. A punto 2	Gestazione Puerperio fino ai 7 mesi dopo il parto (da valutare caso per caso)
Personale di sostegno docente e non	Rischio di reazioni improvvise e violente, (ausilio ad allievi non autosufficienti o con disturbi comportamentali)	Alleg. A lett. F, G e L	Gestazione Puerperio fino ai 7 mesi dopo il parto (da valutare caso per caso)
	Rischio da Movimentazione manuale carichi (ausilio ad allievi non autosufficienti)	Alleg. A lett. F e G Alleg. C lett. A punto 1 b)	Gestazione Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto (in base alla valutazione dei rischi)
	Rischio biologico per ausilio ad allievi non autosufficienti	Alleg. B lett. A punto 1b) Alleg. C lett. A punto 2	Gestazione Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto (in base alla valutazione dei rischi)
Collaboratrice scolastica	Rischio chimico (Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute)	Alleg. C lett. A punto 3 a) b) Alleg. A lett. C	Gestazione Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto (in base alla valutazione dei rischi)
	Uso di scale	Alleg. A lett. E	Gestazione
	Rischio biologico (ausilio ad allievi non autosufficienti)	Alleg. A lett. F, G e L	Gestazione Puerperio fino ai 7 mesi dopo il parto (da valutare caso per caso)
	Movimentazione di carichi (lavori pesanti con spostamento arredi e sacchi rifiuti)	Alleg. A lett. F Alleg. C lett. A punto 1 b)	Gestazione Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto (in base alla valutazione dei rischi)
Assistente Amministrativa	Posture incongrue per impiego VDT	Art. 17 c. 1	Un mese anticipato
	Movimentazione di carichi (archiviazione pratiche) e Stazione eretta prolungata (front-office)	Alleg. C lett. A punto 3 a) b) Alleg. A lett. C	Gestazione

RICEVUTA DI CONSEGNA MATERIALE INFORMATIVO

La sottoscritta:

Dipendente dell'Istituzione Scolastica

nella sua mansione di:

dichiara di aver ricevuto e preso in visione l'opuscolo "Informazioni sulla tutela delle lavoratrici madri".

Tale documentazione è stata fornita per ottemperare agli obblighi di informazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008

Data/...../.....

Per ricevuta (firma):

N.B. il presente documento (in copia od in originale) sarà conservato insieme alla documentazione relativa agli adempimenti formali di cui al D.Lgs. 81/2008.



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

D. Lgs 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. - art. 17, comma 2, lett. b) e c)
(istanza lavoratrice)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di

Via _____
CAP _____ Città _____ Prov _____
Email _____
PEC _____

La sottoscritta _____ nata a _____
il _____ residente a _____ CAP _____
via _____ n _____ telefono _____
e-mail¹ _____ CF _____
occupata dal _____ presso la Ditta/Società/Amministrazione _____
con sede nel comune di _____ prov _____
CAP _____ via _____ n _____ telefono _____
fax _____ e-mail _____ luogo di lavoro
nel comune di _____ prov² _____
CAP _____ via _____ n _____

Settore di attività

PRIVATO

Sanità
Industria
Servizi
Ristorazione
Pulimento
Ricerca
Trasporto

Altro (specificare): _____

PUBBLICO

Sanità
Ricerca
Forze di Polizia
Personale militare femminile
Trasporto
Altro _____

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

a tempo indeterminato

a tempo determinato con scadenza il _____

altro (specificare): _____

con la qualifica di (barrare le caselle che interessano)

operaio

impiegato

quadro

dirigente

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

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

senza turni

con turni - (specificare) _____

¹ L'indicazione dell'indirizzo mail consente tempi rapidi di comunicazione

² La provincia del luogo di lavoro determina la competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro a rilasciare il provvedimento di interdizione

a tempo parziale (specificare la percentuale _____)
verticale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro _____)
orizzontale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____
misto (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____
senza turni
con turni - (specificare) _____

assente dal _____ al _____ per _____
(compilare solo se ricorre l'ipotesi e specificare se malattie, ferie, etc).

CHIEDE

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

A tal fine allega:

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

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

A tal fine allega:

- Certificato di nascita del figlio o autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000;
- Certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto;³
- Dichiarazione del datore di lavoro con l'indicazione della mansione o il lavoro vietati cui è adibita la sottoscritta e con la precisazione dell'impossibilità di adibirla ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

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

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate".

L' informativa INL-GDPR03.11 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

_____, Li _____

Firma della lavoratrice ⁴

³ Ai fini dell'interdizione post partum il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto va allegato solo nel caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

⁴ Il presente modulo, compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi, deve essere sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessata potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro ovvero delegare un terzo alla consegna, munendolo di apposita delega scritta e di copia del documento di identità della delegante.

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

**D. Lgs 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. - art. 17, comma 2, lett. b) e c)
(istanza del datore)**

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____
nella sua qualità di rappresentante legale/titolare firmatario della Ditta/Società/ Pubblica
Amministrazione _____
con sede nel comune di _____ prov _____
CAP _____ via _____ n _____ CF/P.IVA _____
telefono _____ fax _____ e-mail* _____

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

DICHIARA

che la Sig.ra _____ nata a _____
il _____ residente a _____ CAP _____
via _____ n _____ telefono _____ e-mail _____
CF _____ è occupata dal _____ dall'Azienda/Amministrazione con la
mansione di _____

con una delle seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

Contratto a tempo indeterminato

Contratto a tempo determinato con scadenza il _____

Altro (specificare): _____

con la qualifica di (barrare le caselle che interessano)

operaio

impiegato

quadro

dirigente

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

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

senza turni

con turni - (specificare) _____



a tempo parziale (specificare la percentuale _____)
verticale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro _____)
orizzontale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____
misto (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____
senza turni
con turni - (specificare) _____

che il luogo di lavoro della lavoratrice cui si riferisce la presente richiesta nel comune di _____ prov¹ ____ cap _____
_____ via _____ n° _____

Settore di attività

PRIVATO

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

PUBBLICO

Sanità
Ricerca
Forze di Polizia
Personale militare femminile
Trasporto
Altro _____

COMUNICA

di essere stato informato dalla lavoratrice sopraindicata
del proprio stato di gravidanza con data presunta del parto _____
dell'avvenuto parto in data _____

DICHIARA

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

Rischio Biologico
Rischio Chimico
Agenti Fisici (sollecitazioni termiche, rumore, etc);
Movimentazione carichi Lavori con utensili che comportano vibrazioni/scuotimenti;
Lavori con macchine a pedale
Attività su mezzi di trasporto
Assistenza e cura a malati di mente
Altro (specificare): _____

Stazionamento in piedi per più di metà dell'orario;
Postura/seduta fissa o movimenti ripetitivi;
Lavori su scale e impalcature;
Esposizione RX;
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame;

¹ La provincia del luogo di lavoro determina la competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro a rilasciare il provvedimento di interdizione



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

CHIEDE

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

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

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

Alla data della presente istanza la lavoratrice è assente dal _____ al _____
per _____ (specificare: es. MALATTIA, FERIE etc).

Si allega:

Interdizione anticipata dal lavoro

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

Interdizione POST PARTUM

- copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri (qualora non già depositato presso l'ITL) e parere del medico competente (qualora rilasciato);
- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.Iva;
- documentazione relativa alla lavoratrice:
 - certificato attestante la data presunta del parto²;
 - certificato di nascita o dichiarazione della lavoratrice (ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 di avvenuto parto corredata da copia del documento di identità dell'interessata.

_____, Li _____

Timbro e firma ³

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate".

L' informativa INL-GDPR03.11 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

_____, Li _____

timbro e firma

² Ai fini dell'interdizione post partum il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto va allegato solo nel caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

³ Il presente modulo, compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi, deve essere sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessato potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro.