



ISTITUTO AUTONOMO COMPRENSIVO

“Dante Alighieri”

SCUOLA DELL'INFANZIA, PRIMARIA E SECONDARIA DI I GRADO AD INDIRIZZO MUSICALE

Piazza Dante Alighieri, 1 - 81041 BELLONA (CE)

Tel. 0823-965514 – Email: ceic82300q@istruzione.it – PEC: ceic82300q@pec.istruzione.it

Sito web: www.iacbellona.edu.it

Codice Fiscale: 93044340615 - Codice IPA istsc_ ceic82300q – Codice Univoco: UF5UBC



Unione Europea

ALLEGATO AL D.V.R. N. 1

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE - "D. ALIGHIERI"-BELLONA
Prot. 0004772 del 18/09/2023
VII (Uscita)

LAVORO: VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LE LAVORATRICI MADRI

14 NOVEMBRE 2019

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI (ai sensi del D.Lgs. 151/2001)

Premessa

La tutela della salute lavoratrici madri attraverso l'eliminazione o riduzione dell'esposizione a fattori di rischio professionali per le gravide, per l'embrione ed il feto, con particolare attenzione a fattori di rischio abortigeni, mutageni e teratogeni, comporta la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, per le lavoratrici addette alle lavorazioni.

La gravidanza è un aspetto di vita quotidiana della maggior parte delle donne, non deve essere considerata una malattia, quindi, risulta naturale che la salute delle lavoratrici sia oltremodo tutelata nel luogo di lavoro durante la gestazione, nel post-partum e nel periodo di allattamento.

Una volta effettuata la valutazione dei rischi generali, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08, sarà necessario stabilire se essi rientrano tra quelli considerati pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino, secondo il D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*", in quanto condizioni e processi di lavoro considerati accettabili in condizioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza, soprattutto in relazione ai cambiamenti di ordine fisiologico e psicologico che avvengono in questo particolare periodo.

Se tali rischi sono compresi nell'allegato A e B del D. Lgs. 151/01, rientrano tra quelli vietati, mentre se sono compresi nell'allegato C devono essere oggetto di una valutazione in termini quali-quantitativi.

Se emergono situazioni di rischio, il datore di lavoro dovrà adottare le misure di protezione e prevenzione (diversa organizzazione del lavoro, modifiche dell'orario di lavoro, cambiamento temporaneo della mansione, ecc.) affinché sia evitata l'esposizione delle lavoratrici madri ai rischi eventualmente presenti.

DEFINIZIONI RICORRENTI

Ai fini dell'applicazione delle misure e delle procedure di sicurezza previste dalla Direttiva 92/85/CEE, si stabiliscono le seguenti definizioni:

- Lavoratrice Gestante*: ogni lavoratrice che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente quanto previsto dalla legislazione vigente.
- Lavoratrice Puerpera*: ogni lavoratrice puerpera che, ai sensi della vigente legislazione in merito, informi il proprio datore di lavoro del suo particolare stato.
- Lavoratrice In Periodo Di Allattamento*: ogni lavoratrice in periodo di allattamento che, ai sensi della normativa vigente, informi del suo stato il proprio datore di lavoro.

- *Astensione Anticipata*: deve essere richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgano lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza.
La DTL può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.
- *Astensione Obbligatoria*: ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:
 - due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data del parto;
 - un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria). Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo.
 - In caso di attività a rischio per l'allattamento questo periodo è prolungato sino a sette mesi dopo il parto (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il datore di lavoro, in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione, ne informa la DTL.

ALLEGATO A (D.Lgs. 151/01)

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

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

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

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

- a) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- b) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi;
- d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti;
- 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;

- 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;
- i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili;
- l) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali;
- m) i lavori agricoli che implicano la manipolazione;
- n) i lavori di monda e trapianto del riso;
- o) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni;

ALLEGATO B (D.Lgs.151/01)

(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 sovrappressione 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.

ALLEGATO C (D.LGS.151/01)

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

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

A. Agenti.

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

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi che comportano rischi, soprattutto dorsolambari;
- 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. 266 del decreto legislativo n.81/2008, 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, sempreché non figurino ancora negli allegati XLVI e XLVIII.

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

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato XL;
- b) mercurio e suoi derivati;
- c) medicinali antimitotici;
- d) monossido di carbonio;
- e) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 81/2008 , e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ANALISI DEI PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO PER LA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO.

Di seguito sono riportati i principali fattori di rischio per la salute della lavoratrice madre e del bambino; per ognuno di essi vengono riportati i principali effetti su gravidanza e lattazione segnalati dalla letteratura scientifica e i riferimenti legislativi in base ai quali l'esposizione allo specifico fattore di rischio è vietata durante la gravidanza ed eventualmente fino a sette mesi dopo il parto.

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
ASPETTI ERGONOMICI		
ATTIVITÀ IN POSTURA ERETTA PROLUNGATA	Mutamenti fisiologici in corso di 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 con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro) DIVIETO IN GRAVIDANZA
POSTURE INCONGRUE	E' potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere 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 e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio. Il lavoro ai videoterminali può comportare, quindi, solo rischi ergonomici e posturali. il Decreto "Linee guida d'uso dei videoterminali" del 2/10/00 del Ministero del lavoro prevede modifiche delle condizioni e dell'orario di lavoro in relazione alle "variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbe favorire l'insorgenza di disturbi dorso lombari".	D.Lgs 151/01 art. 7 all. A lett G (lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante). DIVIETO IN GRAVIDANZA

LAVORO IN POSTAZIONI ELEVATE (SCALE, ETC.)	E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale, piattaforme, per il rischio di cadute dall'alto.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E DIVIETO IN GRAVIDANZA
MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi) DIVIETO IN GRAVIDANZA
AGENTI FISICI		
SOLLECITAZIONI TERMICHE	Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano dello stress da calore. L'esposizione a calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pregiudizievole per la salute per gestanti, nascituro e puerpere. I rischi aumentano in caso di esposizione a sbalzi improvvisi di temperatura	D.Lgs. 151/01 art 7 All. A lettera A (celle frigorifere) D.Lgs. 151/01 art 11 all.C lett.A,1,f (esposizione a sollecitazioni termiche rilevanti evidenziata dalla valutazione dei rischi) DIVIETO IN GRAVIDANZA DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER ESPOSIZIONI A TEMP. MOLTO BASSE (es. lavori nelle celle frigo)
AGENTI CHIMICI		
SOSTANZE O PREPARATI CLASSIFICATI COME PERICOLOSI (TOSSICI, NOCIVI, CORROSIVI, IRRITANTI)	L'effettivo rischio per la salute costituito dalle singole sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio. Una esposizione occupazionale prevede spesso la presenza di una combinazione di più sostanze, e in questi casi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze ed i possibili effetti sinergici che le associazioni chimiche possono produrre. Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Molte sostanze possono passare nel latte materno e per questa via contaminare il bambino. Tra gli effetti degli agenti chimici sulla gravidanza molti studi hanno evidenziato il verificarsi di aborti spontanei correlati ad una esposizione occupazionale a numerose sostanze, tra cui solventi organici, gas anestetici e farmaci antitumorali, anche per bassi livelli di esposizione.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett,A punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B (esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi) DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO Può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" (R43), a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso dei DPI

AGENTI BIOLOGICI		
	L'effettivo rischio per la salute è stato determinato a seguito di una valutazione del rischio. Nella struttura non sono presenti categorie di rischio dal 2 al 4. Non si evincono specifiche necessità di un prolungamento del periodo di allontanamento dal posto di lavoro. Non si ravvede la necessità di prolungamento del periodo di allattamento oltre quanto previsto per il post-partum. Durante il periodo di gravidanza sarà valutata la necessità di interventi (vaccino antinfluenzale) in accordo con il MC, in presenza di epidemie.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali) NON EMERGONO DIVIETI DI UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE, AL DI FUORI DEI PERIODI NORMATI PRE E POST PARTUM I

PROCEDURE PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA PER RISCHI SPECIFICI DA LAVORO

Di seguito vengono illustrate le procedure per l'applicazione delle misure di tutela della lavoratrice madre da lavoro a rischio, concordate tra Azienda Sanitaria, Direzione Provinciale del Lavoro e INPS. Sono possibili due percorsi.

PERCORSO 1:

la ditta, avendo avuto comunicazione da parte della lavoratrice del proprio stato di gravidanza, in presenza di rischi per la salute della donna o del bambino, quando non risulti possibile modificare le condizioni di lavoro per eliminare i rischi suddetti, provvede allo spostamento di mansione o, se non sono disponibili mansioni adeguate, all'invio della lavoratrice al SPSAL competente per territorio per l'attivazione della pratica di interdizione dal lavoro (questo è il percorso previsto dall'applicazione del D. Lgs. 151/01).

PERCORSO 2:

la lavoratrice si presenta direttamente al SPSAL competente per territorio, presentando un certificato di gravidanza e chiedendo l'allontanamento da lavoro a rischio; in questo caso è il SPSAL a richiedere alla ditta l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio (questo è il percorso tradizionale, che dovrà essere progressivamente sostituito da quello illustrato dal percorso 1).

Lavoratrici in gravidanza

- Il datore di lavoro (DDL), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente (MC), consultato preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), identifica le mansioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento. Il DDL provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi art.28 D.Lgs.81/08 con l'analisi e l'identificazione delle mansioni a rischio. Nel caso non emergano mansioni a rischio, la procedura si conclude.
- Nel caso che in azienda sia presente almeno una mansione a rischio, la ditta informa le lavoratrici in età fertile della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.
- Quando una lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per la gravidanza**, anche richiedendo eventualmente il parere del MC. Nel caso che la mansione svolta risulti a rischio il datore di lavoro modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile individua eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice gravida e ne verifica le compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al SPSAL, per le valutazioni di competenza.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la lavoratrice stessa al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) dell'Azienda USL territorialmente competente, consegnandole un modulo debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al SPSAL.
- Il SPSAL esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla Direzione Provinciale del Lavoro (DTL) per il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal Lavoro, che decorrerà dalla data in cui la ditta ha dichiarato al SPSAL l'impossibilità di cambio mansione tramite il modulo.
- Qualora la lavoratrice si rivolga direttamente al SPSAL l'interdizione decorrerà dal giorno in cui il SPSAL stesso avrà richiesto alla ditta l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio.

Lavoratrice in periodo di allattamento

- Il DDL comunica alle lavoratrici in maternità obbligatoria la necessità di segnalare l'avvenuta nascita del figlio con un congruo periodo di anticipo rispetto al termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto.
- Quando una lavoratrice in astensione obbligatoria informa dell'avvenuta nascita del figlio il DDL, questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle a rischio per l'allattamento, anche richiedendo eventualmente il giudizio del MC. Nel caso che la lavorazione svolta risulti a rischio il DDL modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile verifica la disponibilità di eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice in allattamento e ne verifica la compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al SPSAL, per le valutazioni di competenza, mediante trasmissione di un modulo debitamente compilato.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la lavoratrice al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL territorialmente competente consegnandole il modulo debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al SPSAL.
- Il SPSAL esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla DTL per il rilascio del provvedimento di interdizione prolungata dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto, che decorrerà dal termine del periodo di interdizione obbligatoria.

Flessibilità del Congedo di Maternità

Flessibilità del Congedo di Maternità

- Le lavoratrici che non effettuano lavori pericolosi faticosi o insalubri ai sensi dell'Art. 7 del D.Lgs 151/01 possono usufruire della flessibilità del congedo di maternità, cioè possono astenersi dal lavoro partendo dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il Medico specialista Ginecologo dell'AUSL o dell'Azienda Ospedaliera e il Medico Competente della ditta (ove previsto), attestino che tale opzione non arrechi danni alla salute della gestante e del nascituro. Se in azienda non è previsto il Medico Competente occorre una dichiarazione del Datore di Lavoro che attesti che la mansione della lavoratrice non è a rischio.
- Per usufruire della flessibilità la lavoratrice deve farne specifica richiesta al Datore di Lavoro e all'INPS (per il Settore Pubblico solo al Datore di Lavoro), compilando il modulo per la domanda di astensione obbligatoria che contiene un riquadro specifico per la richiesta di flessibilità, e allegando le certificazioni richieste:

1. certificato del medico specialista ginecologo dell'ASL o dell'Azienda Ospedaliera che attesti che le condizioni di salute consentono il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza;
2. certificato del medico competente della ditta (o se questi non è previsto dichiarazione del datore di lavoro) che attesti l'assenza di rischi per la salute e la sicurezza nella mansione svolta.

La domanda di flessibilità del congedo di maternità deve essere presentata entro la fine del settimo mese di gravidanza.

In caso di interruzione della gravidanza di una lavoratrice in maternità anticipata (sia per lavoro a rischio che per gravidanza a rischio) è necessario che la lavoratrice stessa ne informi la DTL, che provvederà a comunicare a lavoratrice, azienda e INPS l'interruzione del provvedimento di interdizione dal lavoro.

¶ Rientro a Lavoro

Rientro a Lavoro

Al rientro al lavoro della lavoratrice madre, qualora ella sia ancora in periodo di effettivo allattamento, è opportuna una valutazione del Medico che potrà suggerire eventuali ulteriori misure di tutela.

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

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

I pericoli e le situazioni correlate cui si possono trovare esposte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, in una **Struttura Scolastica** sono i seguenti:

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Orari ed organizzazione del lavoro

Non si ritiene che l'organizzazione dell'orario di lavoro (compresi gli 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.

Carichi Posturali

La fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche, così come la congestione periferica durante la postura eretta e la posizione assisa per lunghi periodi in gravidanza sono considerate potenzialmente pericolose per le donne in gravidanza. Inoltre, è potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti e non sufficientemente adattabili, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza, al crescente volume addominale.

Ciò predetto, le mansioni svolte nelle 3 Strutture di interesse non obbligano a movimentazione dei bambini in maniera significativa, o comunque non in postazioni ristrette, difficilmente adattabili, senza usufruire delle pause ristoratrici, che a richiesta o su prescrizione medica, possono anche essere aumentate.

Stress Professionale

La valutazione specifica non evidenzia particolari rischi.

AGENTI FISICI

Colpi, urti e vibrazioni

L'esposizione regolare a colpi, urti improvvisi contro il corpo o vibrazioni a bassa frequenza può accrescere il rischio di un aborto spontaneo. Non sussiste evidenza di tale rischio nelle fasi lavorative.

Rumore

Non sussiste evidenza di tale rischio nelle fasi lavorative; il controllo degli alunni, sotto la diretta sorveglianza dei docenti fa considerare controllata questa criticità

Radiazioni Ionizzanti

Non esistono sorgenti di R.I.

Sollecitazioni Termiche

Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress termici, anche l'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore. Analogamente temperature molto fredde possono essere pericolose per le gestanti e i nascituri. Non si riscontrano condizioni ambientali tali da determinare il rischio in parola.

AGENTI BIOLOGICI

Molti agenti biologici che rientrano nei tre gruppi di rischio possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. I più comuni agenti tipici valutati che possono infettare il bambino 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. 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 ovini.

Per quanto attiene la valutazione comune di tali rischio in ambienti scolastici, l'orientamento comune nella letteratura scientifica corrente tende a considerare la presenza di rischio biologico per lavori a media o elevata esposizione ad agenti biologici potenzialmente infettivi (gruppi di rischio da 2 a 4, Titolo X DLgs 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/o del nascituro. Ad esempio, nei presidi ospedalieri sono considerati a rischio biologico per la lavoratrice madre solo le attività che espongono a potenziale e diretto contatto con liquido biologico infetto o reparti in cui è molto probabile il diretto contatto ad agenti di rischio noti, di natura batterica o virale (esempi indicativi sono: reparti di malattie infettive, pneumologia, laboratori di microbiologia, centri prelievi e centri trasfusionali, pronto soccorso, pediatria, anatomia patologica, reparti dialisi, sale operatorie e degenze chirurgiche).

Nel caso specifico, nella considerazione della probabilità di esposizione a rischio ad un agente considerato nocivo per la gestante ed il nascituro, compreso negli allegati proposti dal DLgs 151/2001 si ritiene che il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana, essendo pressochè assente la possibilità di manovre invasive o contatto con liquidi biologici e/o sostanze organiche infette. Inoltre, le attività di lavoro espongono a contatto con eventuali agenti a trasmissione per via area (ad es. rosolia) in maniera occasionale, non continuativa, in locali climatizzati, quindi non assimilabile ad esposizioni più rischiose.

Nel periodo puerperale, è da sottolineare che la trasmissione di patologie infettive al nascituro attraverso il latte materno è piuttosto rara (Stiehm ER, Keller MA. Breast milk transmission of viral disease. *Adv Nutr Res.* 2001;10:105-22.), considerato anche che è altrettanto rara la probabilità di esposizione alle suddette patologie.

Ciononostante, il Datore di lavoro si impegna ad aggiornare la valutazione del rischio biologico, nello specifico per agenti a trasmissione area, in particolari periodi di epidemia. Valutazioni diverse potranno essere prescritte dal medico di fiducia della lavoratrice.

AGENTI CHIMICI

Sono vietate le sostanze etichettate con le seguenti frasi di rischio:

- R40: possibilità di effetti irreversibili
- R45: può provocare il cancro R46: può provocare alterazioni genetiche ereditarie
- R49: può provocare il cancro per inalazione
- R61: può provocare danni ai bambini non ancora nati
- R63: possibile rischio di danni ai bambini non ancora nati
- R64: possibile rischio per i bambini allattati al seno.

Non esiste evidenza di utilizzo e manipolazione delle sostanze predette nel corso dello svolgimento delle attività. Più in generale, il rischio chimico in azienda è considerato irrilevante per la salute.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

La movimentazione manuale di carichi pesanti è rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, 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, Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e da problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata.

Bisogna considerare che tutte le mansioni svolte nell'ambito di attività scolastica espongono al rischio da sovraccarico biomeccanico (posture incongrue, esposizione a movimentazione dei bambini e ciò, in particolare per la scuola di Infanzia) valutato basso (vedi valutazioni relative). Ciò nonostante, se le particolari evidenze in merito alla gestazione producono ipersuscettibilità anche alla minima esposizione al rischio predetto, si prevede un'adibizione diversa della stessa lavoratrice nell'ambito del periodo di gestazione.

LAVORI AI VIDEOTERMINALI

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali non costituiscono un rischio significativo per la salute. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni. Sono stati effettuati diversi studi scientifici e non è emersa nessuna correlazione tra gli aborti o le malformazioni dei neonati e l'attività svolta al videoterminale. Il lavoro ai videoterminali può comportare, quindi, solo rischi ergonomici e posturali.

Il Decreto "Linee guida d'uso dei videoterminali" del 2/10/00 del Ministero del lavoro prevede modifiche delle condizioni e dell'orario di lavoro in relazione alle "variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbe favorire l'insorgenza di disturbi dorso lombari".

In conclusione:

in coincidenza con gli stati di gestazione e puerperio, possono assumere rilevanza gli aspetti legati allo stato degli ambienti di lavoro ed ergonomici, quali:

- prolungati periodi in posizione seduta;
- posizioni ristrette e particolarmente affaticanti;
- eventuali esposizioni a rischio biologico in periodi di epidemia.

Pertanto il Datore di Lavoro porrà in essere provvedimenti migliorativi atti alla massima tutela della lavoratrice gestante.

PROVVEDIMENTI MIGLIORATIVI

Negli stati di gestazione, si dovrà tenere conto di alcuni fattori concorrenti, quali la postura eretta od obbligata, la flessione o la torsione ripetuta del tronco, il sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e del rachide. Considerando che la movimentazione manuale dei bambini interessa in modo quasi esclusivo solo gli insegnanti della Scuola di Infanzia seppur comportano l'esposizione ad un rischio basso, si prevedono i seguenti provvedimenti:

- l'insegnante (la cui gestazione esponga ad ipersuscettibilità) e le lavoratrici addette al VDT godranno di periodi di pausa attiva di natura posturologica di 10 minuti per ogni ora lavorativa, al fine di poter effettuare semplici esercizi fisici o anche solo deambulare liberamente; si tenga conto che non vi mai un obbligo di intervento urgente ma la lavoratrice può gestire al meglio il proprio lavoro e in piena autonomia anche intervallando le varie attività.
- Non si hanno vere e proprie postazioni di lavoro ma certamente è dato modo all'insegnante di modulare la propria esposizione con modifiche comportamentali (variare le posizioni, alternare periodi di seduta con altri di movimenti...).

Il Datore di lavoro si impegna, altresì, ad aggiornare la valutazione del rischio biologico, e prendere opportuni provvedimenti, in particolari periodi di epidemia per agenti a trasmissione area. Valutazioni diverse potranno essere prescritte dal medico di fiducia della lavoratrice.

Dall'analisi specifica dei rischi relativi alle attività svolte presso le tre sedi dell'Istituto Comprensivo di Bellona, in relazione alla Tutela della salute della lavoratrice madre, si ritiene che non sussistono particolari condizioni ambientali e lavorative pregiudizievoli per la lavoratrice madre e tali da richiedere divieto di adibizione assoluta della stessa al di fuori dei periodi obbligatori previsti dalla legge (intesi i periodi pre e post-partum).

L'astensione al lavoro esclusivamente durante la gestazione, al di fuori dei periodi obbligatori, può altresì essere prevista caso per caso per le mansioni a rischio esposizione ad agenti biologici, valutando frequenza e durata di attività, in particolari periodi di epidemia. Le lavoratrici saranno informate nello specifico di tutte le condizioni predette, al fine di verificare la possibilità di richiesta alle DDL di periodi di astensione prolungati.

Allo scopo, nello specifico compito previsto per le mansioni nella Scuola, si conclude evidenziando che **non emergono rischi per la salute e la sicurezza della donna nel periodo pre e post partum.**

La donna ha l'obbligo di comunicare con tempestività l'avvenuta conoscenza dello stato di gravidanza. Non si ritiene necessario, constatati i rischi presenti, un prolungamento del periodo di interdizione oltre quanto normato.

In stato di gravidanza il D. di L. non ha possibilità di adibire la lavoratrice ad altre funzioni. Analoga attenzione sarà posta per il periodo post partum in presenza di allattamento della lavoratrice.

Si evidenzia, infine, che il D. di L. non inoltrerà alcuna domanda alla DTL in merito a stato di gravidanza o di allattamento al di fuori dei periodi normati dalla legislazione vigente.