

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

LAVORATRICI GESTANTI, PUERPEREO IN PERIODO DI ALLATTAMENTO

(Aggiornamento emergenza sanitaria COVID-19)

D.Lgs. 26 Marzo 2001 n 151 Tutela delle lavoratrici madri

- interdizione dal lavoro 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, obbligatoria per tutte (con facoltà di slittamento di 1 mese, art.12. Legge 53, 8 marzo 2000);
- interdizione anticipata per complicanze della gravidanza ("gravidanza a rischio, accertata dal ginecologo");
- allontanamento da rischi lavorativi vietati per legge (vedi norme collegate), per tutta la gravidanza e in molti casi anche per il periodo di sette mesi dopo, mediante modifiche della mansione e se ciò non sia possibile mediante interdizione dal lavoro come sopra;
- divieto di licenziamento ed altre tutele sociali nei periodi di interdizione.

D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026 Regolamento di esecuzione della L.30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.

Stabilisce una serie di condizioni lavorative vietate in gravidanza e per alcune anche fino a sette mesi dopo il parto e rimanda inoltre a numerose altre norme quali: l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi o insalubri per le donne ed i fanciulli (aggiornato con DPR 345/2000 sulla tutela dei minori e apprendisti); l'elenco delle lavorazioni con obbligo di sorveglianza sanitaria ex DPR 303/56; l'elenco degli agenti di malattie professionali, tutte condizioni vietate in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

D. Lgs 25 novembre 1996 n.645 — _ Recepimento della direttiva comunitaria 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

La norma conferma tutti i divieti già espressi dalla Legge 1204/71 e norme collegate, ne aggiunge o aggiorna alcuni e soprattutto rende più rigorosa la gestione intra-aziendale della tutela, facendo obbligo al Datore di Lavoro di :

- valutare i rischi specifici per la gravidanza (vedi le successive tabelle);
- informarne preventivamente le lavoratrici;
- allontanare dai rischi le lavoratrici che abbiano informato il Datore di lavoro del proprio stato di gravidanza o puerperio, secondo le modalità già previste dalla Legge 1204/71.

PER EVENTUALI ALTRE SITUAZIONI NON PREVISTE IN QUESTE NOTE SI
CONSIGLIA DI CONSULTARE IL MEDICO COMPETENTE E/O IL SERVIZIO
PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO DELL'UNITA' SANITARIA
LOCALE.

Le mansioni presenti all'interno dell'Istituto Comprensivo, nelle quali vengono occupati soggetti di sesso femminile sono le seguenti

1. UFFICI/AMMINISTRATIVI

2. COLLABORATRICE SCOLASTICA

3. DOCENTE PRIMARIA E SECONDARIA

4. DOCENTE INFANZIA

5. INSEGNANTI DI SOSTEGNO

Per ogni mansione verranno descritti i rischi individuati, le possibili conseguenze che potrebbero derivare alla salute della donna e del bambino nel caso in cui la lavoratrice continuasse a svolgere tale mansione e verrà data dettagliata descrizione dei compiti cui sarà adibita la lavoratrice dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza

Questa valutazione integra il documento di valutazione del rischio per le lavoratrici gestanti puerpere o in allattamento, già presente in azienda. In particolare, il dirigente scolastico, una volta verificata la sussistenza dell'idoneità a proseguire la mansione da parte della lavoratrice, sulla base del documento richiamato, dovrà effettuare un'ulteriore verifica sulla base del rischio di esposizione a COVID-19 come di seguito stabilito.

Il virus COVID-19 è attualmente classificato nel Gruppo 2 degli agenti biologici dell'Allegato XLVI del D.Lgs.81/08. Pur non essendo ancora pubblicate norme specifiche in merito alle misure da attivare per la tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento, le indicazioni fornite dall'Istituto Superiore di Sanità richiamano ad una particolare attenzione nei confronti di queste lavoratrici, poiché sono note per essere a rischio con grave malattia virale. Tuttavia, ad oggi, i dati su COVID-19 non hanno mostrato un aumento del rischio in caso di gravidanza o allattamento, pertanto l'indicazione prevalente è quella di ridurre al minimo il contatto diretto o di assegnare compiti lavorativi che consentano alle lavoratrici di mantenere una distanza adeguata da altri lavoratori, e visitatori, o se possibile di smart working. Queste misure devono essere aggiuntive rispetto a quelle generali valide per tutti i lavoratori adottate dall'azienda per far fronte all'emergenza sanitaria.

La possibile esposizione a COVID-19 rientra tra i rischi di natura biologica. Essendo virus di gruppo 2, è inserito nell'Allegato C del D. Lgs. 151/01 "testo unico della maternità" e, come tale, soggetto ad una preventiva valutazione del rischio specifico per le donne che si trovano in stato di gravidanza o post-parto, che di seguito si riporta.

Istituto Comprensivo Di Montefiorino

Nella scheda di valutazione riportata a seguire vengono definite ulteriori misure di tutela della maternità che vanno ad integrare quanto già indicato nel documento specifico redatto in conformità al D.Lgs. 151/01.

MANSIONE	RISCHI LAVORATIVI	RIFERIM. D.LGS.151/01	PERIODO DI RIFERIMENTO	MISURE DI TUTELA
Impiegata	Potenziale esposizione a contagio da virus Covid-19	Allegato C	Per tutta la durata dell'emergenza da Covid-19 in relazione alle indicazioni di Governo e Servizio Sanitario Nazionale: durante la gravidanza e l'allattamento fino a 7 mesi dopo il parto.	Lavoro di uffici back-office o eventuale adozione di modalità di lavoro agile (smart working o telelavoro, se la mansione lo consente, con attività da videoterminale). Divieto di effettuare attività che espongono la lavoratrice a rischio di contatto con il pubblico, visitatori o altri soggetti terzi. Nell'impossibilità di attuare quanto previsto sopra, astensione anticipata dal lavoro e fino a sette mesi dopo il parto.
Docenti di aula	Potenziale esposizione a contagio da virus Covid-19	Allegato C	Per tutta la durata dell'emergenza da Covid-19 in relazione alle indicazioni di Governo e Servizio Sanitario Nazionale: durante la gravidanza e l'allattamento fino a 7 mesi dopo il parto.	Non potendo garantire sempre il mantenimento del distanziamento interpersonale superiore a 100 cm è necessario un cambio mansione in ufficio o DAD. Nell'impossibilità di attuare quanto previsto sopra, astensione anticipata dal lavoro e fino a sette mesi dopo il parto.
Insegnanti di sostegno	Potenziale esposizione a contagio da virus Covid-19	Allegato C	Per tutta la durata dell'emergenza da Covid-19 in relazione alle indicazioni di Governo e Servizio Sanitario Nazionale: durante la gravidanza e l'allattamento fino a 7 mesi dopo il parto.	Non potendo garantire sempre il mantenimento del distanziamento interpersonale superiore a 100 cm è necessario un cambio mansione in ufficio, o DAD. Nell'impossibilità di attuare quanto previsto sopra, astensione anticipata dal lavoro e fino a sette mesi dopo il parto.

Istituto Comprensivo Di Montefiorino

Docenti scuola dell'Infanzia	Potenziale esposizione a contagio da virus Covid-19	Allegato C	Per tutta la durata dell'emergenza da Covid-19 in relazione alle indicazioni di Governo e Servizio Sanitario Nazionale: durante la gravidanza e l'allattamento fino a 7 mesi dopo il parto.	Non potendo garantire sempre il mantenimento del distanziamento interpersonale superiore a 100 cm è necessario un cambio mansione in ufficio, o DAD. Nell'impossibilità di attuare quanto previsto sopra, astensione anticipata dal lavoro e fino a sette mesi dopo il parto.
Collaboratrici scolastiche	Potenziale esposizione a contagio da virus Covid-19	Allegato C	Per tutta la durata dell'emergenza da Covid-19 in relazione alle indicazioni di Governo e Servizio Sanitario Nazionale: durante la gravidanza e l'allattamento fino a 7 mesi dopo il parto.	Non potendo garantire sempre il mantenimento del distanziamento interpersonale superiore a 100 cm è non potendo manipolare sostanze chimiche è necessario un cambio mansione. Nell'impossibilità di attuare quanto previsto sopra, astensione anticipata dal lavoro e fino a sette mesi dopo il parto.

Istituto Comprensivo Di Montefiorino

La condizione "lavoro in piedi" è vietata quando supera la metà dell'orario di lavoro.

Per tutte le mansioni indicate è fatto divieto l'uso del mezzo come autista per attività durante il servizio, è altresì consentito saltuariamente per servizio l'uso del mezzo come trasportato.

Normativa di riferimento

D.Lgs. 26 Marzo 2001 n. 151 **Tutela delle lavoratrici madri**

- interdizione dal lavoro 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, obbligatoria per tutte (con facoltà di slittamento di 1 mese, art.12. Legge 53, 8 marzo 2000);
- interdizione anticipata per complicità della gravidanza ("gravidenza a rischio, accertata dal ginecologo");
- allontanamento da rischi lavorativi vietati per legge (vedi norme collegate), per tutta la gravidanza e in molti casi anche per il periodo di sette mesi dopo, mediante modifiche della mansione e se ciò non sia possibile mediante interdizione dal lavoro come sopra;

divieto di licenziamento ed altre tutele sociali nei periodi di interdizione.

D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026 **Regolamento di esecuzione della L.30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.**

Stabilisce una serie di condizioni lavorative vietate in gravidanza e per alcune anche fino a sette mesi dopo il parto e rimanda inoltre a numerose altre norme quali: l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi o insalubri per le donne ed i fanciulli (aggiornato con DPR 345/2000 sulla tutela dei minori e apprendisti); l'elenco delle lavorazioni con obbligo di sorveglianza sanitaria ex DPR 303/56; l'elenco degli agenti di malattie professionali, tutte condizioni vietate in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

D. Lgs 25 novembre 1996 n.645 — **Recepimento della direttiva comunitaria 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.**

La norma conferma tutti i divieti già espressi dalla Legge 1204/71 e norme collegate, ne aggiunge o aggiorna alcuni e soprattutto rende più rigorosa la gestione intra-aziendale della tutela, facendo obbligo al Datore di Lavoro di :

- valutare i rischi specifici per la gravidanza (vedi le successive tabelle);
- informarne preventivamente le lavoratrici;
- allontanare dai rischi le lavoratrici che abbiano informato il Datore di lavoro del proprio stato di gravidanza o puerperio, secondo le modalità già previste dalla Legge 1204/71.

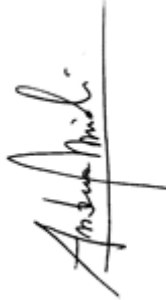
Nelle tabelle è indicato se il lavoro è consentito (SI), ed eventualmente con quali modifiche) oppure NO (con i richiami ai principali divieti posti dalle varie norme, nel qual caso il Datore di Lavoro deve provvedere a più radicali modifiche dei compiti lavorativi o se ciò fosse impossibile, all'interdizione dal lavoro, come prevista D.Lgs. 26 Marzo 2001 n.151.

La condizione "lavoro in piedi" è vietata quando supera la metà dell'orario di lavoro.

REVISIONE	0
COMPILATOREI	Ing. A. Muzzioli
DATA	03/11/2020

Per collaborazione e presa visione:

Ufficio di Prevenzione e Protezione



.....

Istituto Comprensivo Di Montefiorino

Per presa visione:

Il Rappresentante dei lavoratori
.....

(il datore di lavoro)

.....