



## **Appendice D.V.R.**

*D.Lgs. 151/01*

*“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*

**Istituto Comprensivo “Corrado Alvaro”  
Trebisacce (Cs)**

<b>FUNZIONE</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
Datore di lavoro	dott. Giuseppe Antonio Solazzo	
RSPP	dott. Luciano Regino	
RLS/RLST		

# INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Anagrafica aziendale ed organizzazione del lavoro**
- 3. Tutela della maternità in ambiente di lavoro (inquadramento normativo)**
- 4. Analisi delle mansioni/lavorazioni a rischio, sia nel periodo di gestazione che in quello di allattamento, in relazione ai profili lavorativi ricoperti dal personale della Scuola**
- 5. Procedure**
- 6. Piano di Formazione e Informazione ex D.Lgs. 151/01**
- 7. Modalità di modifica delle condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio**
- 8. Conclusioni**

# PREMESSA

## Doveri delle lavoratrici

Il principale dovere della lavoratrice è:

- quello di informare immediatamente il proprio datore di lavoro (dirigente scolastico) del suo nuovo stato in modo che possano essere assunti, con tempestività, tutti i provvedimenti di tutela per la salute della madre e del nascituro.
- La lavoratrice deve conoscere quali siano i rischi cui è soggetta e quanto questi possano avere influenza negativa nell'eventualità della gravidanza.
- che la lavoratrice ha il dovere di **prendere visione dell'informativa specifica** che la scuola le consegna e di attenersi alle disposizioni del Medico Competente.

## Procedura di Informazione e Formazione Permanente (D.Lgs. 151/01 e D.Lgs. 81/08)

### Modalità di Esecuzione

- *Consegna del Dossier Informativo*: All'atto dell'assunzione (o entro 30 giorni per il personale già in forza), viene consegnato a ogni lavoratore un estratto delle tutele della Legge 151/01.
- *Sessione Formativa Obbligatoria*: Ogni anno viene programmata una sessione di 2 ore dedicata alla "Salute e Genitorialità".

*Modulo di Presa Visione*: L'avvenuta informazione è convalidata dalla firma di un apposito modulo individuale (Allegato: **MODELLO DI VERBALE DI INFORMAZIONE INDIVIDUALE**), conservato nel fascicolo personale di ciascun lavoratore.

### Contenuti dell'Informazione

"Il personale viene informato obbligatoriamente su":

- Obbligo della lavoratrice di comunicare lo stato di gravidanza non appena ne sia a conoscenza (per l'attivazione immediata della valutazione dei rischi).
- Elenco dei lavori vietati e/o pregiudizievoli per le donne in stato di gravidanza o fino a 7 mesi di età del figlio.
- Diritto all'astensione per visite pre-natali.
- Divieto di esposizione ad agenti chimici, biologici o sforzi fisici (movimentazione carichi) durante il periodo tutelato.

## MODELLO DI VERBALE DI INFORMAZIONE INDIVIDUALE

Il sottoscritto/a \_\_\_\_\_, dipendente presso \_\_\_\_\_, DICHIARA di aver ricevuto in data odierna adeguata informazione e documentazione tecnica riguardante:

1. Le tutele previste dal D.Lgs. 151/01 (Maternità e Paternità).
2. I rischi lavorativi specifici per la salute riproduttiva identificati nel DVR.
3. L'obbligo di segnalare tempestivamente lo stato di gravidanza per la revisione del protocollo di sicurezza individuale.

Si impegna altresì a rispettare le procedure aziendali per la salvaguardia della propria salute e sicurezza.

Data: \_\_\_\_\_ Firma del Lavoratore: \_\_\_\_\_

## **Compiti del Datore di Lavoro**

Una particolare e specifica attenzione va rivolta alle condizioni di lavoro delle lavoratrici in modo da attuare misure di prevenzione e protezione volte alla loro effettiva tutela, con riguardo all'eventuale caso dello stato di gravidanza: l'obiettivo è quello di eliminare il rischio per la donna e, comunque, di ridurlo, in modo che si possa immediatamente intervenire quando la lavoratrice dovesse informare il proprio D.L. del suo nuovo stato. La questione è di notevole importanza perché una donna in gravidanza può risultare più esposta della media a certi fattori di rischio e perché può venirne coinvolto lo stesso nascituro.

## **Valutazione dei rischi**

Il presente documento è parte integrante del documento di valutazione dei rischi in quanto le disposizioni si collocano nell'ambito della disciplina generale sulla sicurezza del lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008; il presente documento si prefigge pertanto di valutare i rischi per la tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ed i conseguenti provvedimenti da adottare in applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 151/2001 e della L. 53/2000. La presente valutazione indica la metodologia analitica del rischio per le attività lavorative, integrata con l'analisi dei fattori di rischio per la salute riproduttiva, fermi restando i divieti espressi nelle norme preesistenti.

Verranno pertanto esaminati tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro della Scuola e legati al particolare stato di gravidanza e allattamento.

Nel presente documento saranno esaminati, per ciascun profilo/ mansione, i seguenti rischi:

1) Rischi di natura infortunistica o rischi per la sicurezza dovuti a:

- Strutture
- Impianti elettrici
- Sostanze pericolose
- Incendio-esplosioni

2) Rischi di natura igienico-ambientale o rischi per la salute dovuti a:

- Agenti chimici
- Agenti fisici
- Agenti biologici

3) Rischi di tipo cosiddetto trasversale o rischi per la sicurezza e la salute dovuti a:

- Organizzazione del lavoro
- Fattori psicologici

- Fattori ergonomici
- Condizioni di lavoro difficili.

In particolare, per quanto riguarda i rischi riportati al punto 2, si specifica che:

- **agenti chimici:** da considerare nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che si rendessero necessarie metterebbero in pericolo la salute della gestante e del nascituro; è da considerarsi inoltre l'esposizione potenziale ad agenti teratogeni e cancerogeni connessa ad alcune attività di ricerca scientifica.
- **agenti fisici:** vengono presi in considerazione quei rischi che possono provocare lesioni al feto o provocare il distacco di placenta, come colpi, vibrazioni, movimenti (quindi anche macchine, impianti con parti in movimento e con pericolo di collisione), movimentazione manuale dei carichi, rumore, radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, sollecitazioni termiche, movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti interni ed esterni, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività.
- **agenti biologici:** "In conformità alla Nota INL 5944/2025 e alla Nota INL 8870/2025, il rischio biologico negli istituti scolastici è considerato **preponderante e insito nella natura stessa della mansione**, non limitandosi ai soli processi didattici di laboratorio". "Esso deriva dal contatto diretto e continuativo con la comunità scolastica (studenti di ogni grado), che espone le lavoratrici a potenziali contagi da malattie esantematiche e infezioni virali o batteriche trasmissibili in ambiente comunitario"

**Qualora non specificati nei diversi profili mansione, si intende che i suddetti rischi siano non rilevanti per il particolare stato della lavoratrice.**

L'errore da evitare è quello di limitarsi a valutare la mansione specifica e non anche la condizione dell'ambiente di lavoro in cui si opera; potrebbe infatti risultare che la mansione in quanto tale non esponga a rischi, ma che le condizioni ambientali siano tali per cui fattori di rischio derivanti da altre attività aziendali, coinvolgano, seppur magari in misura ridotta, l'interessata.

Dalla valutazione dei rischi effettuata dal Datore di Lavoro pertanto, se i rischi per le lavoratrici madri risultano compresi nell'allegato A) e B) del D.Lgs 151/01, essi rientrano tra quelli vietati; se compresi invece nell'allegato C) devono essere oggetto di misure quali-quantitative, di cui più avanti sarà dettagliatamente dato conto.

**Questo documento è da intendersi ad integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi relativi alle diverse mansioni limitatamente alla condizione di lavoratrice gestante e di lavoratrice durante il periodo di allattamento.**

# ANAGRAFICA AZIENDALE

<b>Ragione Sociale:</b> <b>Istituto Comprensivo "Corrado Alvaro" Trebisacce (Cs)</b>		
<b>Sede Legale:</b> <b>Via GALILEO GALILEI, 35 87075 TREBISACCE (Cs)</b>		
<b><u>PLESSI</u></b>		
<b>Infanzia</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plesso Collodi</li><li>• Plesso De Amicis</li><li>• Plesso "Luna" -San G. Bosco</li><li>• Plesso Infanzia (Albidona)</li></ul>	<b>Primaria</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plesso San G. Bosco</li><li>• Plesso Pertini</li><li>• Plesso Primaria (Albidona)</li></ul>	<b>Scuola Secondaria di 1°</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trebisacce</li></ul>
<b>Datore di Lavoro: dott. Giuseppe Antonio Solazzo</b>		
<b>R.S.P.P.: geol. Luciano Regino</b>		
<b>R.L.S.:</b>		
<b>Medico Competente:</b>		

# TUTELA MATERNITA' IN AMBITO LAVORATIVO

La tutela delle lavoratrici madri è regolata da un complesso quadro normativo, sia specifico sia generale, di difesa della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le principali norme di difesa della salute e sicurezza di tutti i lavoratori, sono le seguenti:

- art. 32 della Costituzione Italiana: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (...)".
- art. 41 della Costituzione Italiana: "L'iniziativa economica e privata è libera. Non può volgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana (...)".
- art. 2087 del Codice Civile: "L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".
- D. Lgs. 2008 n. 81, riguardante il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro".

La normativa specifica di tutela delle lavoratrici madri comprende una serie di leggi emanate nel corso degli anni.

Si elencano di seguito le principali norme:

Legge 30 dicembre 1971 n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri" in cui veniva sancito il divieto di adibire le lavoratrici, durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, nonché al trasporto e al sollevamento di pesi.

DPR 1026 del 25/11/76 "Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri" nel quale venivano esplicitati i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati in gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.

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

Tale decreto, confluito nel successivo D.Lgs. 151/01, integra il D.Lgs 81/08 in materia di tutela della maternità.

Prescrive infatti che il Datore di Lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi dell'art. 17 comma a del D. Lgs. 81/08, valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché i processi o le condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro, Prot. 3328 del 16/12/2002, detta valutazione preventiva consente al Datore di Lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere consultato preventivamente in ordine a tale valutazione, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lettera b del D. Lgs. 81/08.

Qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il Datore di Lavoro deve evitarne l'esposizione a rischio, modificando temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se tale modifica non è possibile, deve provvedere a spostare le lavoratrici ad altre mansioni, informando contestualmente gli Organi preposti competenti per territorio.

Qualora non ci siano le condizioni per lo spostamento ad altre mansioni la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre l'astensione anticipata dal lavoro della lavoratrice.

Il Datore di Lavoro deve inoltre informare le lavoratrici, e i loro rappresentanti degli esiti della

valutazione e delle misure di prevenzione adottate, come previsto dall'art.18 comma 1 lettere i ed m del D.Lgs. 81/08.

Nei confronti delle lavoratrici autonome o parasubordinate (es. collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni professionali) il Datore di Lavoro è tenuto, ai sensi dell'art 36 del Lgs. 81/08, a fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici per le lavoratrici gravide, puerpere e in allattamento presenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione adottate.

Legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", ad integrazione della L.1204/71, relativamente ad alcuni aspetti quali i congedi parentali, la flessibilità dell'astensione obbligatoria, i periodi di riposo e il parto prematuro. Questa legge delegava il Governo ad emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore, un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, al fine di conferire organicità e sistematicità al corpo normativo.

La presente revisione del Documento di Valutazione dei Rischi recepisce integralmente le recenti linee normative diramate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la **Circolare INL n. 5944/2025** e la **Nota INL n. 8870 del 28.10.2025**. Tali disposizioni impongono una valutazione precisa e dettagliata del rischio biologico per le lavoratrici madri operanti nelle scuole, rendendo in molti casi obbligatoria l'interdizione anticipata o posticipata"

**In data 27 aprile 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53", che ha riunito in sé le disposizioni legislative vigenti in materia, fra le quali la legge 1204/71 e il D. Lgs 645/96, conseguentemente abrogati.**

## ANALISI DELLE MANSIONI A RISCHIO (PERIODO GESTAZIONE ED ALLATTAMENTO)

La Scuola **Istituto Comprensivo "Corrado Alvaro"**, in qualità di ente pubblico educativo, prevede, all'interno del suo organico, una serie di ruoli coperti dalle **lavoratrici/equiparate** appartenenti rispettivamente alle categorie del personale docente, amministrativo e dei collaboratori scolastici.

Tutte le **lavoratrici/equiparate** che a vario titolo operano nella Scuola, devono richiedere un processo valutativo dei rischi teso a tutelare la salute e la sicurezza della propria salute e quella del nascituro, secondo le seguenti linee guida:

- E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gestazione e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.Lgs 151/01).
- I lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati negli allegati A e B del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.
- Fermi restando i lavori vietati, il Datore di Lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni di lavoro (art. 11 D.Lgs 151/01)
- I rischi da valutare sono riportati nell'Allegato C del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.

L'analisi dei rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza all'interno della Scuola, viene pertanto condotta analizzando i vari profili lavorativi che vi operano, ed in particolare:

- Docente curricolare e Docente di Sostegno
- Impiegata Amministrativa
- Collaboratrice Scolastica

## Profilo Docente e Docente di sostegno

La lavoratrice in stato di gravidanza che opera con un profilo professionale di docente, in generale non è chiamata ad esplicare mansioni che la espongono a condizioni o situazioni pericolose per il feto, fatto salvo alcune attività legate all'assistenza o all'igiene della persona (alunno); in particolare tali esposizioni si verificano quando sussistono le condizioni di dover supportare gli studenti nell'igiene intima, con traslazioni alto-basse o operazioni di sostegno fisico per la fruizione dei sanitari, particolare attenzione viene presa per le docenti di Scienze Motorie, le quali sono esposti a rischio di traumi (pallonate, urti) e sforzo fisico eccessivo.

Analoga condizione si verifica nel supporto ed assistenza agli alunni con handicap fisico o psico-fisico che abbisognano di un ausilio personale costante sia nell'ambiente classe che nell'uso dei servizi igienici.

In tutti questi casi sussiste il **completo divieto** di effettuare tale mansione.

Da non sottovalutare inoltre gli aspetti contestuali che possono generare stati di disagio psico-fisico come:

- **Le posizioni di lavoro e la fatica fisica.** Ricollegabile agli aspetti posturali con l'assunzione di posizioni fisse ed in piedi che per la **lavoratrice/equiparata** in stato di gravidanza, sono fonte di forte disagio.
- **Stazione eretta prolungata:** Il D.Lgs. 151 vieta il lavoro che obbliga a stare in piedi per più di metà dell'orario lavorativo. Questo può causare disturbi circolatori (vene varicose, edemi) e stress alla colonna vertebrale.
- **Affaticamento:** La necessità di mantenere un tono di voce alto e la tensione muscolare per il controllo della classe contribuiscono all'affaticamento fisico generale.
- **Il microclima:** negli ambienti scolastici è certamente favorevole con la quasi totale assenza di situazioni di caldo-umido o di sbalzi termici tali da risultare conflittuali con la situazione fisiologica della gravidanza; infatti in tale periodo vi è una vasodilatazione ed un aumento della frequenza cardiaca, e questi sintomi peggiorano in un regime microclimatico caldo umido, portando a collassi, nonché aumentando il rischio di aborti. Anche i periodi mestruali sono piuttosto difficili in questi contesti microclimatici. Oltre ciò si osserva anche un aumento del metabolismo basale con diminuzione delle riserve energetiche.
- **Situazioni olfattive e di gusto anomale.** È statisticamente accertato che in gravidanza spesso la donna ha delle avversioni a odori e a cibi che si manifestano con nausea e vomito; tale predisposizione, legata a personali reazioni non codificabili, dove una valutazione oggettiva risulta assai difficile.

La lavoratrice in stato di gravidanza che opera con un profilo di docente (attività didattica frontale in aula), è chiamata ad esplicare mansioni paragonabili a quelle d'ufficio, mediante l'utilizzo prevalente delle postazioni PC con le relative periferiche; in questo contesto non sussistono particolari rischi specifici, valutati in sede di Valutazione dei Rischi per la specifica mansione.

Il rischio legato alle particolari condizioni della lavoratrice viene di seguito esaminato.

<b>DURANTE LA GRAVIDANZA</b>			
<b>Fattori di rischio</b>	<b>Analisi del rischio</b>	<b>Valutazione del rischio</b>	<b>Legislazione e Misure di prevenzione e protezione</b>
VDT	Attività in postura incongrua prolungata (posizione seduta)	Basso	<p><b>ATTIVITÀ CONSENTITA</b> Purché la lavoratrice possa alternare le posture seduta e ortostatica.</p> <p>Aumentare le pause oltre quelle previste dal D.lgs. 81/08 (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.</p>
Contatto con la comunità scolastica (Rischio Biologico Preponderante)		Alto	In virtù della Nota INL 5944/2025, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni d'ufficio isolate (perché non è presente in organico un posto aggiuntivo per Amministrativo), l'interdizione anticipata diviene obbligatoria a causa del rischio biologico residuo insito nella mansione docente e di collaborazione scolastica

<b>DURANTE L'ALLATTAMENTO</b>			
<b>Fattori di rischio</b>	<b>Analisi del rischio</b>	<b>Valutazione del rischio</b>	<b>Legislazione e Misure di prevenzione e protezione</b>
VDT	Rischio VDT	<i>Come da VR per la mansione specifica</i>	<b>ATTIVITÀ CONSENTITA</b>

## Profilo Impiegata Amministrativa

La lavoratrice in stato di gravidanza che opera con un profilo professionale di impiegata amministrativa, è chiamata ad esplicare mansioni d'ufficio mediante l'utilizzo prevalente delle postazioni PC con le relative periferiche; in questo contesto non sussistono particolari rischi specifici, valutati in sede di Valutazione dei Rischi per la specifica mansione.

Il rischio legato alle particolari condizioni della lavoratrice viene di seguito esaminato.

DURANTE LA GRAVIDANZA			
Fattori di rischio	Analisi del rischio	Valutazione del rischio	Legislazione e Misure di Prevenzione e protezione
VDT	-Attività in postura incongrua prolungata (posizione seduta) -Affaticamento Visivo (Lavoro prolungato al PC per l'inserimento dati e gestione pratiche, che può causare affaticamento visivo e cefalee, accentuati durante la gestazione).	Basso	<b>ATTIVITÀ CONSENTITA</b> Purché la Lavoratrice possa alternare le posture seduta e ortostatica.  Aumentare le pause oltre quelle previste dal D.lgs. 81/08 (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Rischio Posturale (Postura Seduta Prolungata)	Permanenza in posizione seduta per l'intera durata del turno, con conseguente rischio di disturbi circolatori agli arti inferiori e compressione addominale.	Basso	Possibilità per la lavoratrice di alternare la posizione seduta con brevi periodi di deambulazione o stazione eretta.  Fornitura di sedia ergonomica regolabile e, se richiesto, di un poggiatesta per favorire il ritorno venoso.
Rischio Stress Lavoro-Correlato	Carico di lavoro legato a scadenze pressanti e rapporti con il pubblico/utenza (front-office).	Basso	Riduzione del carico di lavoro nelle fasi critiche della gravidanza e, se necessario, esonero dal rapporto diretto con il pubblico qualora questo diventi fonte di eccessiva tensione

			psicofisica. Riorganizzazione dei flussi di lavoro per garantire un ambiente lavorativo sereno.
--	--	--	--

<b>DURANTE L'ALLATTAMENTO</b>			
<b>Fattori di rischio</b>	<b>Analisi del rischio</b>	<b>Valutazione del rischio</b>	<b>Legislazione e Misure di Prevenzione e protezione</b>
VDT	Rischio VDT	<i>Come da VR per la mansione specifica</i>	<b>ATTIVITÀ CONSENTITA</b>

## Profilo Collaboratore Scolastico

Il lavoro di collaboratore scolastico prevede essenzialmente la cura e la vigilanza dei luoghi di lavoro, la loro pulizia (se non esternalizzata), oltre che la sorveglianza dell'utenza in caso di assenza di controllo da parte dei docenti.

### DESCRIZIONE DELLE PRINCIPALI MANSIONI

- Controllo della struttura scolastica
- Servizio di pulizia degli ambienti
- Servizio traslazione arredi (saltuaria)
- Servizio di assistenza alle funzioni di segreteria (ritiro posta, archiviazione, centralino ect.)
- Assistenza all'handicap (in contrattazione separata)

### PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

**Posture incongrue.** Il lavoro di vigilanza interna richiede una presenza modesta con postura "in piedi" e pertanto tale aspetto non risulta pregiudizievole; Per quanto riguarda la fatica fisica occorre premettere che la donna in gravidanza è più suscettibile alla fatica ( fisiologico aumento della frequenza cardiaca, tendenza all'anemia, diminuzione delle riserve energetiche), per questo è auspicabile una calibrazione degli impegni in tal senso. Inoltre un eccessivo sforzo fisico può essere correlato ad un aumento dell'abortività spontanea e dei nati pretermine.

- **Rischio rilevato:** Sollevamento di pacchi di carta, spostamento di banchi/sedie per pulizie, svuotamento di cestini pesanti, trasporto di materiale didattico ingombrante.
- **Misura di Tutela:** È fatto **divieto assoluto** alla lavoratrice in stato di gravidanza di trasportare pesi superiori a 3 kg e di compiere sforzi che comportino una compressione della zona addominale.
- **Azione:** Esonero immediato dalle attività di pulizia straordinaria o spostamento arredi.

**Rumore.** Il rumore dovuto all'utenza raggiunge spesso punte piuttosto elevate; è comunque un'esposizione discontinua ascrivibile al solo fattore di fastidio, stress e stanchezza. Gli effetti della esposizione a rumore durante la gravidanza sono stati studiati sia con ricerche condotte su animali che con indagini epidemiologiche su donne esposte. Anche se con qualche contraddizione la maggior parte delle indagini, comunque, mette in evidenza una riduzione della crescita del feto, un aumento degli aborti " spontanei" e quindi un minore peso alla nascita. Questi effetti potrebbero essere dovuti alla vasocostrizione delle piccole arterie della placenta che "nutre" il feto.

- **Microclima.** Il fatto di operare in una comunità può facilitare l'esposizione della gestante a forme infiammatorie e influenzali. La peculiarità dell'ambiente di lavoro impedisce specifiche e sostanziali misure di bonifica. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pericoloso per le gestanti e i nascituri. Si dovrebbe mettere a disposizione indumenti caldi. I rischi aumentano comunque nel caso di un'esposizione a improvvisi sbalzi termici. 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.

- **L'uso di detergenti.** Non si conoscono allo stato attuale ricerche su effetti per la salute del nascituro delle sostanze normalmente utilizzate nel lavoro di pulizia; anche se i detergenti in uso possono dare patologie irritanti e allergiche a carico della cute e dell'apparato respiratorio e che, talvolta, possono essere causa di reazioni allergiche anche gravi (crisi di asma). Un cenno particolare va riservato all'ammoniaca: è una sostanza chimica utilizzata in soluzione con acqua ed ha spiccate proprietà detergenti e per questo motivo viene spesso impiegata nei lavori di pulizia domestica e industriale. L'ammoniaca è molto irritante per l'apparato respiratorio per la cute e per gli occhi. Pertanto, anche se non sono segnalati effetti tossici generali con eventuale rischio per la gravidanza, si sconsiglia l'uso di ammoniaca durante il periodo di gestazione anche in considerazione del fatto che la sua percezione olfattiva, di per se sgradevole, si ha per concentrazioni molto basse nell'aria ambiente e che la donna gravida ha normalmente una minore tolleranza per gli odori forti.
  - **Rischio rilevato:** Uso di detergenti, disinfettanti e prodotti per la pulizia dei servizi igienici che possono contenere sostanze con frasi di rischio **H340, H350, H360** (teratogene o mutagene).
  - **Misura di Tutela:** Divieto di utilizzo di qualsiasi prodotto chimico non classificato come "innocuo" dal Medico Competente.
  - **Azione:** La lavoratrice potrà essere adibita esclusivamente a compiti di vigilanza agli ingressi o supporto al front-office, evitando l'esposizione ai vapori dei detergenti.
  - **Rischio rilevato:** Pulizia di servizi igienici e gestione di rifiuti biologici (es. vomito o ferite accidentali degli alunni).
  - **Misura di Tutela:** Divieto di esecuzione di pulizie in aree ad alto rischio biologico (bagni).
  - **Azione:** Spostamento a mansioni di sola sorveglianza e accoglienza (front-office/piano).

**Le posizioni di lavoro e la fatica fisica.** Il lavoro di vigilanza interna richiede una presenza modesta con postura "in piedi" e pertanto tale aspetto non risulta pregiudizievole. La movimentazione manuale di carichi pesanti è ritenuta rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e 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 movimentazione manuale di carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Vi possono essere rischi per le puerpere, ad esempio dopo un parto cesareo che può determinare una limitazione temporanea della capacità di sollevamento e di movimentazione. Il D.Lgs. 81/08 che ha recepito la direttiva CE, obbliga i datori di lavoro delle cucine e mense a valutare il rischio da movimentazione dei carichi, a dotare le addette di ausili di trasporto, a fare informazione e formazione e a effettuare una sorveglianza sanitaria mirata.

#### **Stazione Eretta e Lavori in Quota**

- **Rischio rilevato:** Uso di scale per pulizia vetri o sostituzione lampadine; stazione eretta prolungata durante la sorveglianza dei corridoi.
- **Misura di Tutela:** Divieto di uso di scale. Obbligo di alternanza tra posizione seduta ed eretta (massimo 50% del tempo in piedi).

<b>DURANTE LA GRAVIDANZA</b>			
<b>Fattori di rischio</b>	<b>Analisi del rischio</b>	<b>Valutazione del rischio</b>	<b>Legislazione e Misure di Prevenzione e protezione</b>
Movimentazione manuale dei carichi durante lo spostamento carrelli pulizie e arredi scolastici	M.M.C.	Molto alto	D.Lgs 151/01, All. C lett. A punto 1 b). Movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari (rischio per la sola lavoratrice gestante e puerpera, valutato non rilevante per la mansione). <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>
Utilizzo di apparecchiature elettriche	Rischio fisico (elettrocuzione)	Molto alto	D.Lgs 151/01, art. 11 <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>

Per quanto riguarda la presente mansione, dalla valutazione del rischio emerge che, in caso di gravidanza, la lavoratrice che opera in attività di collaboratrice debba essere necessariamente rimansionata o collocata in astensione anticipata nel caso in cui il rimansionamento non sia possibile per motivi organizzativi.

**DURANTE L'ALLATTAMENTO**

<b>Fattori di rischio</b>	<b>Analisi del rischio</b>	<b>Valutazione del rischio</b>	<b>Legislazione e Misure di Prevenzione e protezione</b>
Attività di traslazione mobili e spostamento carrelli pulizia	Movimentazione Manuale del Carico	<i>Dalla VR per la mansione specifica non emergono rischi per i lavoratori</i>	<b>ATTIVITÀ CONSENTITA</b> , purché la lavoratrice alterni con altre attività e aumenti numero e frequenza delle pause.
Utilizzo di apparecchiature elettriche	Rischio fisico (elettrocuzione)	<i>Come da VR per la mansione specifica</i>	<b>ATTIVITÀ CONSENTITA</b>

## PROCEDURE

Di seguito vengono illustrate le procedure per l'applicazione delle misure di tutela della lavoratrice – madre, dal lavoro a rischio, concordate tra l'A.S.P., la Direzione Provinciale del Lavoro e l' I.N.P.S.

Sono possibili due percorsi:

### **PERCORSO 1:**

L'azienda/ente, 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 Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (S.P.S.A.L.) 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 S.P.S.A.L. competente per territorio, presentando un certificato di gravidanza e chiedendo l'allontanamento da lavoro a rischio; in questo caso è il S.P.S.A.L. a richiedere alla ditta/ente l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio (questo è il percorso tradizionale, in sostituzione del percorso 1).

### **Lavoratrici in gravidanza**

Il Datore di Lavoro (D.L), in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e con il Medico Competente (M.C.), consultato preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), identifica le mansioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento, anche utilizzando gli schemi proposti nelle pagine precedenti. Il D.L. provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi ai sensi del 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 nell'azienda/ente sia presente almeno una mansione a rischio, questa 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 M.C.. 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 M.C..

Qualora la mansione alternativa risulti adeguata, il Datore di Lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al S.P.S.A.L., per le valutazioni di competenza, mediante trasmissione del modulo in Allegato 2 debitamente compilato.

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 (S.P.S.A.L.) dell'Azienda ASL territorialmente competente, consegnandole il modulo in Allegato 2 debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al S.P.S.A.L..

Il S.P.S.A.L. esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla Direzione Provinciale del Lavoro (D.P.L) per il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal Lavoro, che decorrerà dalla data in cui la ditta ha dichiarato al S.P.S.A.L. l'impossibilità di cambio mansione.

Qualora la lavoratrice si rivolga direttamente al S.P.S.A.L. l'interdizione decorrerà dal giorno in

cui il S.P.S.A.L. stesso avrà richiesto alla ditta l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio.

### **Lavoratrice in periodo di allattamento**

Il D.L. 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 D.L., questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per l'allattamento**, anche richiedendo eventualmente il giudizio del M.C.. Nel caso che la lavorazione svolta risulti a rischio il D.L. 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 M.C..

Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il Datore di Lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al S.P.S.A.L., per le valutazioni di competenza, mediante trasmissione del modulo in Allegato 2 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 in Allegato 2 debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al S.P.S.A.L..

Il S.P.S.A.L. esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla DPL 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. Al rientro al lavoro della lavoratrice madre, qualora ella sia ancora in periodo di effettivo allattamento, è opportuna una valutazione del M.C. che potrà suggerire eventuali ulteriori misure di tutela.

### **Piano di Formazione e Informazione ex D.Lgs. 151/01**

In ottemperanza alla prescrizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cosenza (Verbale n. PRE-CS-0000506-26), l'Istituto IC C. Alvaro adotta le seguenti misure per garantire la corretta formazione e informazione di tutto il personale:

#### **A. Formazione Annuale Obbligatoria**

L'Istituto dispone la somministrazione di un modulo formativo specifico con cadenza **annuale** rivolto a tutto il personale in servizio (Docenti, ATA, Collaboratori Scolastici). La formazione verterà su:

- Diritti e doveri derivanti dal D.Lgs. 151/01.
- Rischi specifici individuati nel DVR per la gravidanza e l'allattamento.
- Modalità e tempi per la comunicazione dello stato di gravidanza al Dirigente Scolastico.

#### **B. Procedura di Informazione Preventiva**

All'atto dell'assunzione o della presa di servizio annuale, ogni lavoratore/lavoratrice riceve l'**Informativa sui Rischi per la Maternità**. La documentazione viene consegnata in formato digitale o cartaceo con obbligo di firma per "presa visione e avvenuta informazione".

#### **C. Aggiornamento dei Doveri delle Lavoratrici**

Ad integrazione di quanto riportato nel capitolo precedente, la lavoratrice ha il dovere di:

1. Prendere visione delle misure di prevenzione riportate nel presente DVR.
2. Seguire le istruzioni impartite dal Medico Competente in sede di sorveglianza sanitaria.
3. Segnalare immediatamente eventuali variazioni delle condizioni di salute che possano rendere incompatibile la mansione assegnata.

## CONCLUSIONI

In base a quanto sopra evidenziato, ed successivamente analizzato, si riporta il sinottico delle azioni che il Dirigente Scolastico, con la collaborazione del S.P.P., in relazione alle mansioni svolte al femminile nelle condizioni di gestanti, al fine di rielaborare, e successivamente attribuire, un nuovo profilo mansionario o altrimenti destinare il personale all'astensione anticipata per maternità.

Si specifica che, ai sensi delle Note INL 5944/2025 e 8870/2025, qualora l'organizzazione interna dell'IC C. Alvaro non consenta il rimansionamento in aree protette e isolate dal contatto con gli studenti, si procederà all'immediata richiesta di interdizione anticipata per le figure di Docente e Collaboratrice Scolastica, essendo il rischio biologico non eliminabile tramite semplici misure tecnico-organizzative superficiali.

Per altri profili di mansione non contemplati nel presente documento, saranno oggetto di specifica valutazione in base alle segnalazioni della gestante, da quelle del suo medico personale e dalle valutazioni del Medico Competente della Scuola.

**Decreto Legislativo 26/03/20021 n. 151**

**CONGEDO DI MATERNITA'**

**Art. 16.**

**Divieto di adibire al lavoro le donne**

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

**Art. 17.**

**Estensione del divieto**

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

**Art. 7.**

**Lavori vietati**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente

della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice e' addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale e' previsto il divieto.

4. La lavoratrice e', 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.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 e' punita con l'arresto fino a sei mesi.

#### **Art. 8.**

##### **Esposizione a radiazioni ionizzanti**

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attivita' in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attivita' che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attivita' comportanti un rischio di contaminazione.

**TABELLA N°1 (D.P.R. 1026/76)**  
**ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI**

- A) lavori previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) lavori 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) lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) **lavori su scale** ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) **lavori di manovalanza pesante**: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) **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) lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- J) lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- K) lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- L) lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- M) lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

# ALLEGATO

## DICHIARAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

( Da allegare all'istanza delle lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS)

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
residente a \_\_\_\_\_ in qualità di \_\_\_\_\_  
della ditta \_\_\_\_\_ P. iva \_\_\_\_\_  
con sede legale in \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ cap \_\_\_\_\_  
esercitante attività di \_\_\_\_\_  
e mail \_\_\_\_\_ fax \_\_\_\_\_ tel \_\_\_\_\_

**consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 D.P.R. n. 445/2000**

### DICHIARA

1) che la Sig.ra \_\_\_\_\_ nata a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
codice fiscale \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_  
n. \_\_\_\_\_ cap \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_ tel \_\_\_\_\_

in  
gravidanza  
in  
allattamento  
o

2) è iscritta alla Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge n.° 335/95 dal : [\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_].

Ha sottoscritto con la scrivente ditta un  
contratto di collaborazione a progetto  
di associazione in partecipazione  
altre categorie assimilate \_\_\_\_\_

a tempo determinato scadente il \_\_\_\_\_

3) che la prestazione lavorativa viene effettuata presso la sede di \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_  
n. \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

3) che svolge le seguenti mansioni **(indicare in maniera dettagliata le mansioni)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4) che si è provveduto alla valutazione dei rischi per la lavoratrice madre di cui all'art. 11 del D.Lgs n. 151/2001, effettuata nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs n. 81/2008;

5) che sono stati rilevati i seguenti rischi per la salute e la sicurezza della suddetta lavoratrice

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5) che non è possibile eliminare le condizioni pregiudizievoli, in quanto **(riferire gli elementi tecnici relativi all'organizzazione del lavoro ed ai processi produttivi che confermino**

**quanto dichiarato)**

---

---

---

---

---

---

6) di avere modificato temporaneamente le condizioni di lavoro affinché l'esposizione al rischio sia evitata, informando la lavoratrice delle misure di prevenzione adottate, come di seguito specificate

---

---

---

---

7) che durante il periodo di estensione del congedo di maternità ai sensi del D.Lgs n. 151/2001 e per gli effetti del Decreto 12/07/2007 del Ministero del Lavoro, alla lavoratrice sopra menzionata non saranno richieste prestazioni lavorative dalla scrivente Ditta;

**Si allegano:**

- a) **valutazione dei rischi** di cui all' art. 11 DLgs 151/01, effettuata nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui agli artt.17 e 28 del D.Lgs n. 81/2008. Detto documento deve recare data certa e deve essere sottoscritto dal datore di lavoro, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal medico competente, ove nominato.
- b) **Fotocopia del documento di identità** del legale rappresentante che ha reso la dichiarazione, ove la stessa pervenga a mezzo posta.

"Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D. L.vo 196/03, che i dati personali raccolti, trattati anche con strumenti informatici, sono richiesti esclusivamente ai fini del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa e non saranno diffusi, ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.L.vo 196/03".

Data \_\_\_\_\_

Firma del legale rappresentante  
(Per esteso e leggibile)

Via \_\_\_\_\_  
 CAP \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_  
 Email \_\_\_\_\_  
 PEC \_\_\_\_\_

**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)**

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) \_\_\_\_\_

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  
 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;

Altro (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 \_\_\_\_\_

**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:

**PUBBLICO**

Sanità  
Ricerca  
Forze di Polizia  
Personale militare femminile  
Trasporto  
Altro \_\_\_\_\_

**PRIVATO**

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

- 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.

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Timbro e firma 3

\_\_\_\_\_  
timbro e firma

**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.

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

**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".

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_

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

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.