

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania



Istituto Omnicomprensivo Statale IC - IPSS

Polla

Via Annia, 1 (Ex Distretto Sanitario) - 84035 Polla (Sa)

Tel/Fax 09751901164/63

saic872009@istruzione.it - saic872009@pec.istruzione.it



CF: 92006830654 – Codice Ministeriale: SAIC872009 – CODICE IPA: istsc_saic872009
IBAN: IT92X0815476320000220899443 - Conto di Tesoreria: 316331Codice Univoco Ufficio: UF8XBP

SCUOLA DELL'INFANZIA, PRIMARIA, SECONDARIA DI PRIMO E SECONDO
GRADO

AGGIORNAMENTO E RIESAME ANNO SCOLASTICO 2025/2026



D.V.R. A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI

(GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO)

Ai sensi del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151



DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Carmela Taglianetti

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1 UTILIZZAZIONE E CONSULTAZIONE	3
1.2 REVISIONE.....	3
1.3 DEFINIZIONI RICORRENTI.....	4
2. DATI GENERALI ENTE	5
2.1 FIGURE S.P.P.	5
2.2 PLESSI DI APPARTENENZA.	5
2.3 DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA	7
3. PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA	8
3.1 RIENTRO AL LAVORO	9
3.2 ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'	9
3.3 ASTENSIONE OBBLIGATORIA (O CONGEDO DI MATERNITA').....	10
3.4 RIPOSO.....	10
3.5 CONGEDO PARENTALE	10
3.6 CONTROLLI PRENATALI.....	10
4. NORMATIVE DI RIFERIMENTO.....	12
4.1 ALLEGATO A.....	13
4.2 ALLEGATO B.....	14
4.3 ALLEGATO C.....	14
5. VALUTAZIONE DEI RISCHI	16
5.1 METODOLOGIA ADOTTATA	16
5.2 INFORMAZIONE ALLE LAVORATRICI	19
5.3 CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE.....	19
6. PRINCIPALE FATTORE DI RISCHIO.....	21
6.1 CONDIZIONI DI LAVORO	21
6.2 AGENTI FISICI	24
6.3 AGENTI BIOLOGICI	24
6.4 AGENTI CHIMICI.....	25
6.5 MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI.....	26
6.6 SPOSTAMENTI ALL'INTERNO O ALL'ESTERNO	27

6.7 PENDOLARISMO	27
6.8 ATTREZZATURE DI LAVORO E DPI	27
6.9 LAVORI AI VIDEOTERMINALI	28
7. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE	29
7.1 LUOGHI DI LAVORO ANALIZZATI.....	29
7.2 LAVORATRICI DIPENDENTI E RELATIVE ATTIVITA' DI LAVORO	29
7.3 GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI	29
7.4 VALUTAZIONE DEI RISCHI RELATIVA AD OGNI MANSIONE	30
7.3.1 <u>DOCENTE</u>	30
7.3.2 <u>EDUCATRICE SCUOLA DELL'INFANZIA</u>	37
7.3.3 <u>COLLABORATRICE SCOLASTICA</u>	42
7.3.4 <u>ASSISTENTE AMMINISTRATIVO</u>	45
8. CONCLUSIONI.....	52

1 PREMESSA

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.

La valutazione dei rischi generali effettuata ai sensi del D. Lgs. 81/08 in questo caso non è del tutto adeguata, 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.

E' necessario per tanto effettuare una valutazione dei rischi specifica ai fini della tutela delle lavoratrici madri secondo le modalità previste dal 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"*, e ribadite dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Il decreto n. 151 prescrive una serie di misure finalizzate alla tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, a condizione che le stesse abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato. La tutela si applica, allo stesso modo, alle lavoratrici che abbiano ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Tale valutazione prenderà in esame tutti gli aspetti dell'attività lavorativa per identificare pericoli e probabili cause di lesioni o danni e stabilire in quale modo tali cause possono essere rimosse, in maniera tale da eliminare o ridurre i rischi.

A seguito della valutazione, il Datore di Lavoro dovrà adottare le necessarie misure di prevenzione e protezione affinché sia evitata l'esposizione delle lavoratrici madri ai rischi eventualmente presenti, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro. Ove tale modifica non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro modifica le mansioni della lavoratrice (che mantiene la stessa qualifica e retribuzione), dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

1.1 Utilizzazione e consultazione

Il documento sarà utilizzato come guida da tutti i soggetti facenti parte del sistema organizzativo della sicurezza per applicare al meglio tutte le misure da adottare durante le varie lavorazioni in relazioni ai fattori di rischio presenti.

Tutti saranno tenuti alla piena osservanza ed applicazione delle misure di sicurezza riportate nel presente documento.

Le misure, i dispositivi di protezione individuale e le cautele di sicurezza sono:

- tassativamente obbligatorie
- da impiegare correttamente e continuamente
- da osservare personalmente.

1.2 Revisione

Il DVR dovrà essere sottoposto a revisione, ad opportuni intervalli di tempo, per assicurarne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo.

Sarà pertanto necessario rielaborare una valutazione dei rischi, ogni qualvolta si introduca un cambiamento tale da modificare la percezione dei rischi sul luogo di lavoro, ad esempio quando viene

avviato un nuovo sistema di lavorazione, vengono adottate nuovi agenti chimici e nuove attrezzature oppure quando si effettua una variazione dell'organizzazione del lavoro da cui possano risultare nuove situazioni lavorative in ambienti diversi.

La valutazione dei rischi deve essere, in ogni caso, ripetuta con periodicità di tre anni, in caso di esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni o biologici.

1.3 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 DPL 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.Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.
- 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 DPL.

2 DATI GENERALI ENTE

Ragione Sociale	ISTITUTO OMNICOMPRESIVO STATALE IC – IPSS POLLA
Attività Lavorativa	Pubblica amministrazione – Istruzione
Sede Uffici amministrativi	Via Campi, snc 84035 Polla (SA)
Codice Fiscale	92006830654
Codice Ministeriale	SAIC872009
ASL competente	A.S.L. di Salerno
Telefono	0975/376006/05

2.1 Figure S.S.P.

Datore di Lavoro- Dirigente scolastica	Prof.ssa CARMELA TAGLIANETTI
R.S.P.P.	Ing. RAFFAELE DE BIASE
A.S.P.P.	Prof.ssa ANTONELLA AMMACCAPANE
R.L.S	RAFFAELE MIGNOLI
Medico Competente	DOTT. EMANUELE D'AUSILIO

2.2 Plessi di appartenenza

Plesso 1	<u>Scuola dell'Infanzia "Cappuccini"</u>
Codice Ateco	85.10.00
Indirizzo	Via Campi – 84035 Polla (Sa) – Piano terra
Plesso 2	<u>Scuola secondaria di primo grado "De Amicis"</u>
Codice Ateco	85.31.10
Indirizzo	Via Campi – 84035 Polla (Sa) – Piano Secondo
Plesso 3	<u>Scuola dell'Infanzia "Capoluogo"</u>
Codice Ateco	85.10.00
Indirizzo	Via A. Isoldi – 84035 Polla (Sa) - Piano terra
Plesso 4	<u>Scuola primaria "Capoluogo"</u>
Codice Ateco	85.20.00

Indirizzo	Via A. Isoldi – 84035 Polla (Sa) - Piano primo
Plesso 5	<u>Scuola secondaria di II grado IPSS</u>
Codice Ateco	85.32.00
Indirizzo	Via Campi – 84035 Polla (Sa) Piano terra e primo
Plesso 6	<u>Scuola primaria “San Pietro”</u>
Codice Ateco	85.20.00
Indirizzo	Via Garibaldi – 84035 Polla (Sa) Piano terra
Plesso 7	<u>Scuola primaria “Pertosa”</u>
Codice Ateco	85.20.00
Indirizzo	Via Europa, 2 – 84030 Pertosa (Sa) Piano prima
Plesso 8	<u>Scuola dell’Infanzia “ Pertosa ”</u>
Codice Ateco	85.10.00
Indirizzo	Via Sarno, 11 – 84030 Pertosa (Sa) - Piano terra
Plesso 9	<u>Scuola dell’Infanzia “ Caggiano ”</u>
Codice Ateco	85.10.00
Indirizzo	Via Ex Convento – 84030 Caggiano (Sa) - Piano terra
Plesso 10	<u>Scuola primaria “ Caggiano ”</u>
Codice Ateco	85.20.00
Indirizzo	Via Cafaro Fortunato, 1 – 84030 Caggiano (Sa) -Piano terra
Plesso 11	<u>Scuola secondaria di primo grado “Caggiano”</u>
Codice Ateco	85.31.10
Indirizzo	Via Cafaro Fortunato, 1 – 84030 Caggiano (Sa) -Piano primo
Plesso 12	<u>Scuola dell’Infanzia “ Auletta ”</u>
Codice Ateco	85.10.00
Indirizzo	Via Provinciale – 84031 Auletta (Sa) Piano terra
Plesso 13	<u>Scuola primaria “ Auletta ”</u>
Codice Ateco	85.20.00
Indirizzo	Via Largo Cappelli – 84031 Auletta (Sa) Piano terra
Plesso 14	<u>Scuola secondaria di primo grado “Auletta”</u>

Codice Ateco	85.31.10
Indirizzo	Via Largo Cappelli – 84031 Auletta (Sa) Piano terra

2.3 Descrizione dell'attività lavorativa:

L'istituto oggetto della presente valutazione dei rischi è un Omnicomprensivo Statale la cui sede principale è ubicata nel comune di Polla. In realtà sono diversi i plessi che fanno capo al detto Istituto, siti in 4 comuni diversi.

Tutti i plessi sono di proprietà di enti quali Comune e Provincia, gestiti tutti da un'unica Dirigente scolastica.

In tutti gli edifici sono svolte le seguenti attività lavorative istituzionali:

- Insegnamento teorico nelle aule didattiche;
- insegnamento di laboratorio;
- attività amministrative di ufficio;
- attività tecnico-pratiche (palestra, sostegno);
- attività di pulizia, vigilanza e piccola manutenzione;
- attività assistenza servizio mensa
- Attività di ampliamento dell'offerta formativa: Progetti PON, viaggi di istruzione, visite guidate, attività di PCTO ecc.

Sono individuabili le seguenti categorie omogenee di lavoratori:

- Docenti
- Personale ATA - Collaboratori scolastici
- Assistenti tecnici
- Personale ATA – Assistenti amministrativi
- Alunni (assimilati a lavoratori quando impegnati in laboratorio o in attività tecnico-pratiche)

Presso gli edifici dell'Istituto possono comunque essere presenti le seguenti categorie di "Utenti" da tutelare:

- Genitori degli allievi
- Personale di altre istituzioni scolastiche partecipanti a Corsi di formazione, convegni, manifestazioni, ecc.
- Addetti esterni al servizio mensa
- Ditte esterne o lavoratori autonomi per interventi di manutenzione

3 PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

La lavoratrice:

- accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro con un certificato medico di gravidanza rilasciato a firma del suo ginecologo.
- secondo l'articolo 14 del D.Lgs. 151/2001, durante tutto il periodo della gestazione ha il diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi la lavoratrice deve presentare al datore apposita istanza e successivamente presentare la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.
- è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

Il Datore di Lavoro:

- segnala lo stato di gravidanza della dipendente alla Direzione di appartenenza e/o al Responsabile di Unità Operativa/Dipartimento secondo le procedure adottate da ogni singola Azienda;
- informa la lavoratrice e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela di tipo amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.). Sarà opportuno che le Aziende predispongano un opuscolo informativo per le dipendenti;
- richiede ai Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli RLS, una valutazione delle attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la unità operativa, con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra mansione;
- nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Azienda in attività non a rischio, lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) che può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi, l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio), per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.
- secondo l'articolo 53 del D.Lgs. 151/2001, vieta il lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) per le sole lavoratrici madri (eliminando il divieto per le altre donne) dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Inoltre si aggiunge che non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

1. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;
2. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
3. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 e successive modificazioni

3.1 Rientro al Lavoro

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 é 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.

3.2 Anticipazione del congedo di maternità

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

1. perché presenta gravi complicanze della gravidanza o altre patologie che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza (art.17, comma2, lettera a, del D.Lgs. 151/2001).
2. perché la mansione che svolge presenta rischi per la gravidanza o per il prodotto del concepimento (art.17, comma 2, lettera b, del D.Lgs. 151/2001).
3. quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (art.17, comma 2 lettera c, del D.Lgs.151/2001).

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

NEL PRIMO CASO ("Gravidanza a rischio"): la lavoratrice inoltra richiesta di astensione anticipata alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) allegando un certificato medico, redatto da un ginecologo del Servizio Pubblico. La DPL provvederà entro sette giorni al rilascio del provvedimento di astensione anticipata dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza o per parte di essa. N.B. La lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dalla data di presentazione del certificato ginecologico alla DPL.

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

NEL TERZO CASO ("impossibilità di spostare ad altre mansioni"): il datore di Lavoro, qualora non riesca a realizzare un cambio di postazione, ne dà informazione scritta alla D.P.L. (Direzione Provinciale Del Lavoro) al fine di avviare la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro.

La lavoratrice stessa può inviare domanda alla Direzione Provinciale Del Lavoro allegando un certificato medico specialistico (ginecologo di struttura pubblica) che attesti l'epoca gestazionale, la

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

Dal 1° aprile 2012 i provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, vengono adottati, previa presentazione di domanda scritta e certificazione dello specialista in ostetricia e ginecologia da parte delle lavoratrici, dai Direttori dei Distretti Socio Sanitari di Base secondo le risultanze dell'accertamento del medico del Distretto.

3.3 Astensione obbligatoria (o Congedo di maternità)

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

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

3.4 Riposo

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3.5 Congedo parentale

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

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

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

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

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

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

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

3.6 Controlli prenatali

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

4 NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Sono riportati di seguito in maniera non esaustiva i principali riferimenti normativi in materia di sicurezza e salute delle lavoratrici madri:

L. n. 977/67 *Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti*

L. n. 1204/71 *Tutela delle lavoratrici madri*

L. n. 877/73 *Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio*

D.P.R. n. 1026/76

Regolamento di esecuzione della L. 1204/71 sulla tutela delle lavoratrici madri

D. Lgs. n. 566/94

Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio

D. Lgs. n. 81/08

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE e 2003/10/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

D. Lgs. n.66/2000

Modifiche ed integrazioni al D. Lgs. 626/94 D. Lgs. 19 marzo 1996, n.242

D. Lgs. n. 230/95

Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti Valutazione rischi lavoratrici madri 6

D.Lgs. n. 645/96

Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento

L. n. 25/99

Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti (Art. 17 lavoro notturno) dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea — Legge comunitaria 1998

L. n. 53/2000

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

D. Lgs. n. 151/01

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

D. Lgs. n. 81/08

Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Art. 28, tutela le lavoratrici in stato di gravidanza.

Relative modifiche del Testo Unico con l'emanazione del D.Lgs. 106/2009

4.1 Allegato A

(D.Lgs. 151/01)

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI ED 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, 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) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- 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: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- 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, 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) 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;
- l) i 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;
- m) i 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;
- n) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- o) i 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.

4.2 Allegato B

(D.Lgs. 151/01)

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.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

Lavori sotterranei di carattere minerario.

4.3 Allegato C

(D.Lgs. 151/01)

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

1. Agenti fisici

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;
 - a. movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
 - b. rumore;
 - c. radiazioni ionizzanti;
 - d. radiazioni non ionizzanti;
 - e. sollecitazioni termiche;
 - f. 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. 268 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, 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 nell'allegato II.

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 II:

- 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 II;
- b) agenti chimici che figurano nel titolo IX capo I del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, a. e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

5 VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi deve comprendere almeno tre fasi:

- identificazione delle categorie delle lavoratrici (gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e/o affidatarie) e della mansione cui sono adibite;
- identificazione dei pericoli (agenti fisici, chimici e biologici; attività svolte; movimenti e posture; fatica psicofisica, ecc.);
- valutazione del rischio in termini qualitativi e quantitativi.

Una volta identificati i rischi sarà necessario stabilire se essi rientrano tra quelli considerati pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino.

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 da tale valutazione emergono situazioni di rischio, il datore di lavoro individua le misure di protezione e prevenzione da adottare (diversa organizzazione del lavoro, modifiche dell'orario di lavoro, cambiamento temporaneo della mansione, ecc.).

Tutte le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza dovranno essere informati dei risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, in particolare per il primo trimestre di gravidanza.

In effetti vi è un periodo che va dai 30 ai 45 giorni dal concepimento in cui una lavoratrice può essere ancora non consapevole del suo stato e di conseguenza non può darne tempestivamente comunicazione al datore di lavoro. Alcuni agenti, in particolare fisici e chimici, possono nuocere al nascituro proprio in questo periodo e pertanto la consapevolezza della presenza di rischi in ambiente di lavoro, per una donna che abbia programmato una gravidanza, può permetterle di tutelarsi il più precocemente possibile.

La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D. Lgs. 81/08, come il Medico Competente, ed il datore di lavoro deve elaborare un documento riportante la data di compilazione e dovrà essere sottoscritto da chi ha partecipato alla sua elaborazione.

5.1 Metodologia Adottata

La quantificazione e relativa classificazione dei rischi deriva dalla stima dell'entità dell'esposizione e dalla gravità degli effetti; infatti, il rischio può essere visto come il prodotto della **Probabilità P** di accadimento per la **Gravità del Danno D**:

$$R = P \times D$$

Per quanto riguarda la probabilità di accadimento si definisce una scala delle Probabilità, riferendosi ad una correlazione più o meno diretta tra la carenza riscontrata e la probabilità che si verifichi l'evento indesiderato, tenendo conto della frequenza e della durata delle operazioni /lavorazioni che potrebbero comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Di seguito è riportata la Scala delle Probabilità:

Livello	Criteri
Non Probabile	L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in concomitanza con eventi poco probabili ed indipendenti. Non sono noti episodi già verificatasi.
Possibile	L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi. Sono noti solo rarissimi episodi già verificatasi.
Probabile	L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno anche se in modo non automatico e/o diretto. È noto qualche episodio in cui l'anomalia ha fatto seguito il verificarsi di un danno.
Altamente probabile	Esiste una correlazione diretta tra l'anomalia da eliminare ed il verificarsi del danno ipotizzato. Si sono già verificati danni conseguenti all'anomalia evidenziata nella struttura in esame o in altre simili ovvero in situazioni operative simili

Per quanto concerne l'Entità dei Danni, si fa riferimento alla reversibilità o meno del danno.

Di seguito è riportata la Scala dell'Entità del Danno:

Livello	Criteri
Lieve	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea breve e rapidamente reversibile. Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili
Modesto	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea anche lunga ma reversibile. Esposizione cronica con effetti reversibili
Significativo	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità permanente parziale. Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti
Grave	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale. Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti

Combinando le due scale in una matrice si ottiene la **Matrice dei Rischi** nella quale ad ogni casella corrisponde una determinata combinazione di probabilità/entità dei danni.
Di seguito è riportata la matrice che scaturisce dalle suddette scale:

Legenda rischio		DANNO			
	Basso	Lieve (1)	Modesto (2)	Significativo (3)	Grave (4)
	Accettabile				
	Notevole				
	Elevato				
PROBABILITA'	Non Probabile (1)	1	2	3	4
	Possibile (2)	2	4	6	8
	Probabile (3)	3	6	9	12
	Altamente probabile (4)	4	8	12	16

Classe di rischio	Priorità di intervento
Elevato ($12 \leq R \leq 16$)	Azioni correttive immediate L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari non appena approvato il budget degli investimenti in cui andrà previsto l'onere dell'intervento stesso.
Notevole ($6 \leq R \leq 9$)	Azioni correttive da programmare con urgenza L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta
Accettabile ($3 \leq R \leq 4$)	Azioni correttive da programmare a medio termine Intervento da inserire in un programma di interventi a medio termine ma da realizzare anche in tempi più ristretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti
Basso ($1 \leq R \leq 2$)	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione
nullo ($0 \leq R \leq 1$)	Non vi è la presenza del possibile rischio

5.2 Informazione alle lavoratrici

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

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

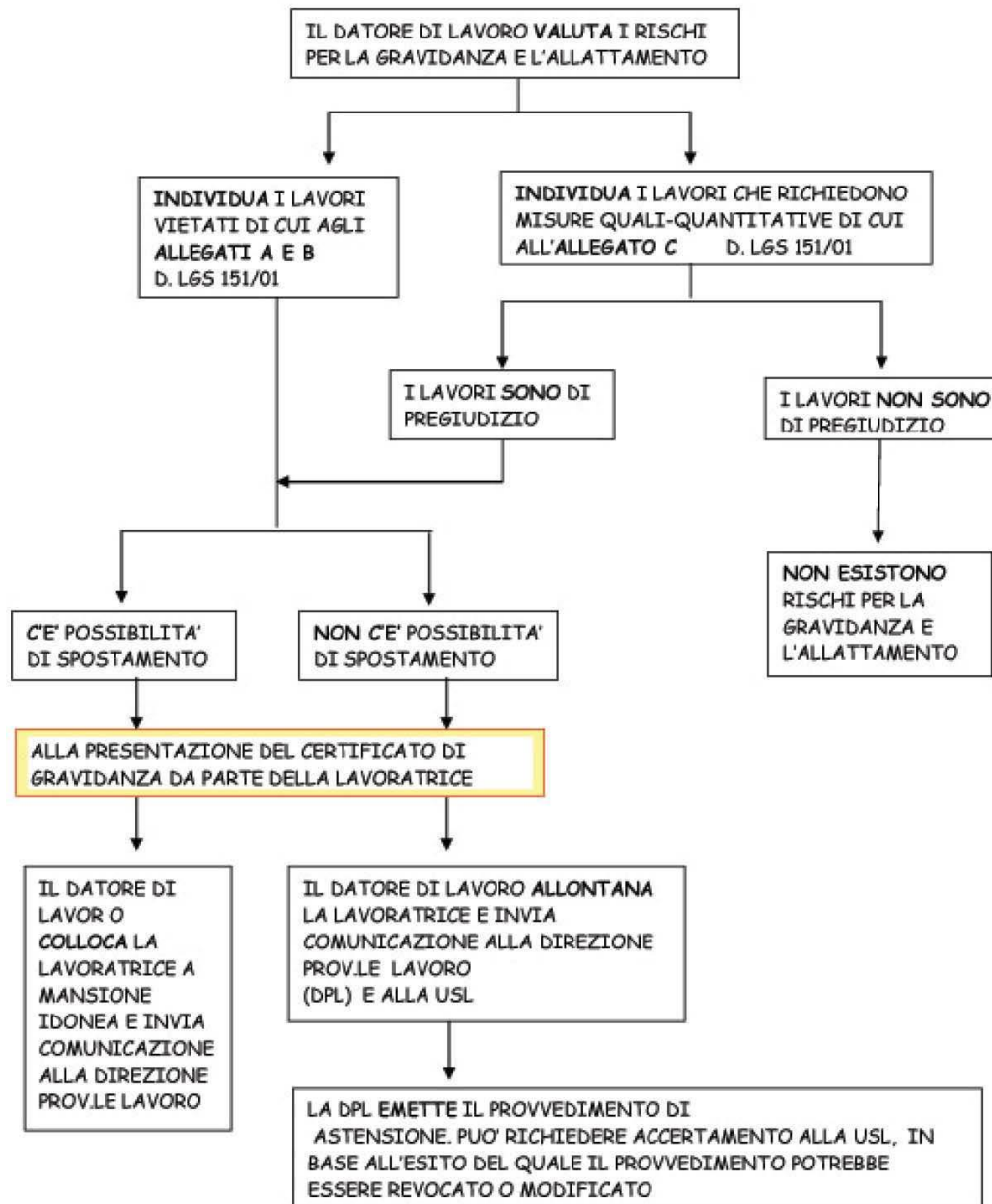
5.3 Conseguenze della valutazione

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

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

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

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



6 PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

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

6.1 Condizioni Di Lavoro

Orari ed organizzazione del lavoro

L'affaticamento mentale e psichico, in genere, aumenta durante la gravidanza e nel periodo post natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono.

A causa della crescente stanchezza che avvertono, alcune donne gestanti o che allattano possono non essere in grado di effettuare turni irregolari o serali, lavoro notturno, straordinario.

L'organizzazione dell'orario di lavoro (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. Inoltre, considerati i mutamenti della pressione sanguigna che possono verificarsi durante e dopo la gravidanza e il parto, la tipologia normale di pause sul lavoro può non essere adatta per le lavoratrici madri.

Possibili misure di prevenzione: può essere necessario adeguare temporaneamente gli orari e le altre condizioni di lavoro, compresi i tempi e la frequenza delle pause nonché modificare la tipologia e la durata dei turni, al fine di evitare rischi. Per quanto riguarda il lavoro notturno, in tale attività non è previsto.

Carichi posturali legati all'attività delle lavoratrici gestanti o puerpere

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

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

Carichi Posturali

La fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche è stata spesso considerata tra le cause di aborti spontanei, parti prematuri e neonati sotto peso.

Mutamenti fisiologici nel corso della gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta.

Mentre se le lavoratrici in gestazione siedono a lungo immobili il riempimento venoso nelle gambe aumenta notevolmente e può provocare una sensazione di dolore e un edema.

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 può determinare stiramenti o strappi muscolari e vengono in tal modo limitate la destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata e l'equilibrio delle lavoratrici, con un rischio accresciuto d'infortunio.

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

Lavoro solitario

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

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

Stress Professionale

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

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

Un ulteriore stress da lavoro può verificarsi se una donna ha avuto problemi nel corso di precedenti gravidanze (aborti spontanei, mortinatalità o altre anomalie) la sua paura potrebbe essere aumentata a causa della pressione dei colleghi di lavoro o di altre pressioni esercitate sul posto di lavoro.

Stando ad alcuni studi, allo stress è possibile fare risalire una più alta incidenza di aborti spontanei e una ridotta capacità di allattamento.

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

Attività di postura eretta

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

Attività di postura seduta

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

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

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

Per le lavoratrici gestanti e puerpere il riposo è importante. L'affaticamento aumenta durante e dopo la gravidanza e può essere aggravato da fattori professionali. Il bisogno di riposo è sia fisico che mentale.

Possibili misure di prevenzione: il bisogno di riposo fisico può richiedere la disponibilità di spazi adeguati in cui le donne interessate possano sedersi o coricarsi indisturbate, nel rispetto della privacy, a intervalli appropriati.

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

Se l'accesso alle toilette (e agli ambienti igienici correlati) sul posto di lavoro non è agevole a causa della distanza, dei processi lavorativi, dei sistemi di lavoro, ecc. ne può derivare un rischio maggiore per la salute e la sicurezza, compresi anche rischi significativi di infezioni e patologie renali. A causa della pressione sulla vescica e di altri mutamenti alla gravidanza, le donne gestanti devono recarsi spesso alla toilette con maggiore frequenza e urgenza di altre persone. Le donne che allattano possono avere un bisogno analogo a causa del maggiore fabbisogno di fluidi per promuovere una buona lattazione.

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

6.2 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. Mentre un'esposizione prolungata a vibrazioni che interessano il corpo intero possono accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso. Le lavoratrici che allattano non sono esposte a un rischio maggiore che gli altri lavoratori.

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

Rumore

L'esposizione prolungata a rumori forti (> 80 dBA) può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza. Studi sperimentali hanno evidenziato che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita e che le basse frequenze sono maggiormente suscettibili di provocare danno.

Il rumore non pone problemi specifici alle donne che hanno partorito di recente o che allattano. In ambito scolastico l'esposizione giornaliera e/o settimanale al rumore è al di sotto del livello inferiore di azione di 80 dB (A) stabilito dalle norme.

Radiazioni Ionizzanti

Un'esposizione alle radiazioni ionizzanti comporta elevati rischi soprattutto per il nascituro. Sostanze contaminanti radioattive inalate o ingerite dalla madre possono passare nel latte e, attraverso la placenta, nel nascituro oppure determinare un'esposizione indiretta del bambino, tramite il contatto con la pelle della madre.

Nelle strutture adibite ad uffici e pubblica amministrazione l'esposizione potrebbe essere dovuta ad elevati livelli di gas radon, potenzialmente presente, soprattutto, nei locali interrati o seminterrati.

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

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.

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

6.3 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.

Essi possono giungere al bambino per via placentare mentre questo è ancora nell'utero oppure durante e dopo il parto nel corso dell'allattamento, a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino.

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

Possibili misure di prevenzione: il modo per affrontare il rischio dipende dalle lavorazioni svolte in azienda, dalla natura dell'agente biologico, dal modo in cui si diffonde l'infezione, dalle probabilità di un contatto e dalle misure di controllo disponibili. Queste possono comprendere il contenimento fisico e le misure d'igiene abituali. L'uso dei vaccini disponibili andrebbe raccomandato tenendo conto delle controindicazioni relative alla somministrazione di alcuni di essi alle donne nelle prime fasi della gravidanza.

Se si è a conoscenza di un elevato rischio di esposizione ad un agente estremamente infettivo sarà opportuno che la lavoratrice gestante eviti qualsiasi esposizione. Il datore di lavoro deve assicurare il monitoraggio immunitario per le occupazioni a rischio (varicella, toxoplasma, parvovirus) e il trasferimento ad altre mansioni o un congedo temporaneo in caso di manifestazioni epidemiche, se si riscontra sieronegatività. La rosolia e la toxoplasmosi possono danneggiare il nascituro che può essere colpito anche da altri agenti biologici, ad esempio il citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e la clamidia presente negli ovini; l'esposizione a questi agenti biologici va evitata a meno che la gestante sia protetta dalle sue condizioni immunitarie. Vanno messi a disposizione idonei DPI: guanti monouso, e mascherina

6.4 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.

Analogamente per i preparati, quando essi contengano una sostanza a concentrazione maggiore, etichettata con le suddette frasi di rischio.

Alcuni agenti chimici inoltre possono penetrare attraverso la pelle ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute, i rischi quindi, dipendono dal modo in cui esse sono utilizzate oltre che dalle loro proprietà pericolose.

L'assorbimento attraverso la pelle può avvenire a seguito di una contaminazione localizzata, ad esempio nel caso di uno schizzo sulla pelle o sugli indumenti, o, in certi casi, dall'esposizione a elevate concentrazioni di vapore nell'aria.

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

6.5 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. Vi possono essere inoltre rischi per le puerpere, ad esempio, dopo un taglio cesareo che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione.

Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa del maggiore volume dei seni e della loro maggiore sensibilità.

Possibili misure di prevenzione: i cambiamenti che il datore di lavoro deve apportare dipendono dalle circostanze aziendali. Ad esempio può essere possibile modificare la natura delle mansioni in modo da ridurre i rischi derivanti dalla movimentazione manuale per tutti i lavoratori, comprese le lavoratrici gestanti o puerpere; oppure può essere necessario affrontare i bisogni specifici di tali lavoratrici e ridurre la quantità di lavoro fisico ovvero fornire loro sussidi per ridurre i rischi cui sono esposte.

Movimenti e posture

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

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

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

Se del caso, introdurre o adattare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di sollevamento, modificare i sistemi di magazzinaggio o riprogettare i posti di lavoro o il contenuto delle mansioni; evitare periodi

prolungati di movimentazione di carichi, oppure lunghi periodi in posizione eretta o seduta senza muoversi o compiere altri esercizi fisici per riattivare la circolazione, nell'impossibilità di un cambio di mansione, occorrerà concedere l'astensione anticipata dal lavoro

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

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

In ambito di ufficio gli spostamenti delle lavoratrici gestanti possono risultare non agevoli e/o sicuri nei locali adibiti ad archivio, depositi di materiali o arredi, ripostigli (detergenti e materiali per le pulizie) con ridotte dimensioni, locali e passaggi con insufficiente illuminazione naturale od artificiale, scale fisse a gradini; sono questi i fattori che possono incrementare notevolmente il rischio di urti contro parti acuminata, cadute a livello, cadute dall'alto.

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

6.7 Pendolarismo

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

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

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

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

6.8 Attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale

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

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

6.9 Lavori ai Videoterminali

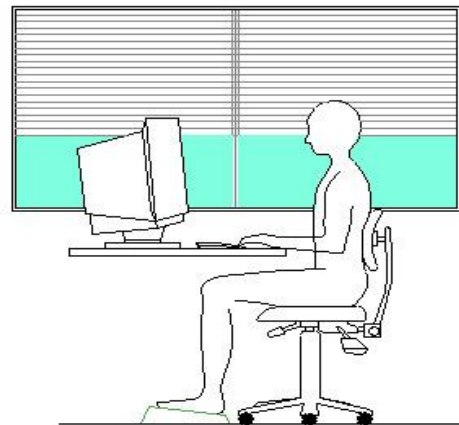
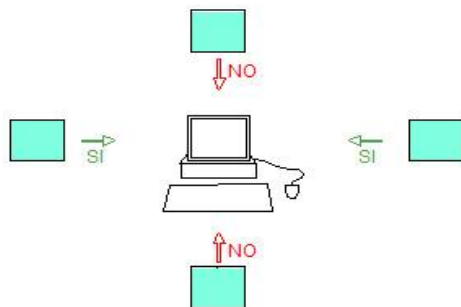
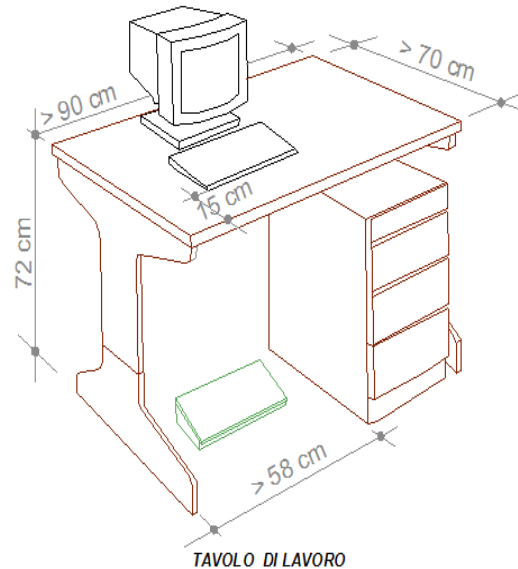
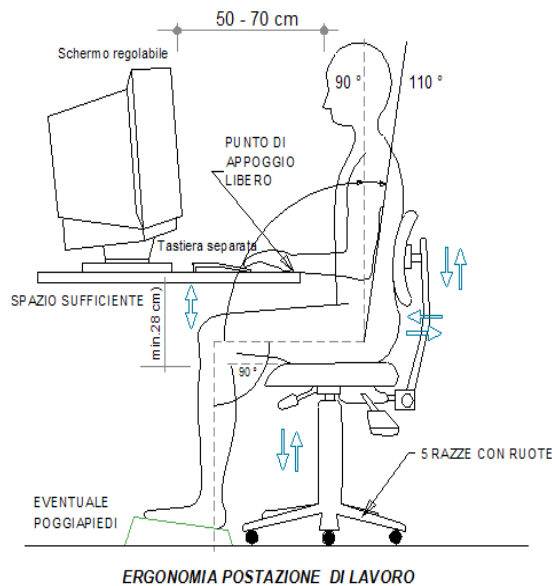
I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali non costituiscono un rischio significativo per la salute. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni.

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"*.

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



ILLUMINAZIONE POSTO DI LAVORO

7 RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

7.1 LUOGHI DI LAVORO ANALIZZATI

Per la descrizione dei luoghi di lavoro si deve far riferimento al Documento di Valutazione dei rischi generici a.s. 2025/2026, sezione “luoghi di lavoro” pag. 16.

In questa sede si precisa che sono stati presi in considerazione tutti i plessi appartenenti all’Omnicomprensivo poiché le lavoratrici prestano servizio, in base ai gradi appartenenza, in tutti i luoghi di lavoro.

7.2 LAVORATRICI DIPENDENTI E RELATIVE ATTIVITA’ DI LAVORO

L’elenco dei lavoratori in servizio nei vari edifici e le rispettive mansioni, suddivisi per sede di appartenenza, per l’anno scolastico 2025/2026 sarà allegato al presente DVR.

La tabella deve essere aggiornata dagli uffici amministrativi ad inizio anno scolastico.

7.3 GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI

Nella seguente tabella sono riportati i lavoratori che, per il tipo di lavorazioni svolte, i luoghi frequentati e i tempi di frequentazione dei luoghi, possono essere considerati omogenei dal punto di vista dell'esposizione ai rischi.

N.	Gruppo omogeneo	Mansione	Reparto	Lavoratore
01	DOCENTE	DOCENTE PRIMARIA-SECONDARIA I GRADO-IPSS	Scuola Primaria “Capoluogo”, “San Pietro” e Pertosa, Caggiano e Auletta, Secondaria I grado “De Amicis” Polla, Caggiano e Auletta. IPSS Polla	VEDASI ELENCO ALLEGATO
02	DOCENTE INFANZIA	DOCENTE INFANZIA	Scuola dell’Infanzia “Cappuccini”, “Capoluogo”, Pertosa, Caggiano e Auletta	
03	COLLABORATRICE SCOLASTICA	COLL. SCOLASTICO	Tutte le scuole	
04	ASSISTENTE TECNICO	ASS. TECNICO	LABORATORIO IPSS	
05	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	PERSONALE ATA -	UFFICI SEGRETERIA	

7.4 VALUTAZIONE dei RISCHI RELATIVA AD OGNI MANSIONE

Qui di seguito sono riportate le diverse attività lavorative effettuate in ambiente scolastico dalle dipendenti donne per le quali sono stati individuati e valutati i rischi e sono state dettagliate le misure di prevenzione e protezione ed indicati i Dispositivi di Protezione Individuale da indossare. Per ogni attività lavorativa sono state, inoltre, indicate le eventuali attrezzature, opere provvisorie e sostanze impiegate.

Nell'Istituzione Scolastica, in relazione a quanto sopra specificato, nell'ambito della più generale valutazione dei rischi per la sicurezza e salute, si è proceduto all'analisi di tutte le situazioni che potrebbero rappresentare un rischio significativo per le lavoratrici madri e per le puerpere. In particolare, per ciascun gruppo omogeneo di lavoratrici, sono stati estrapolati e descritti i possibili fattori di rischio che potrebbero comportare un'alterazione dello stato di salute o essere causa di infortunio. A ciascuno di essi è stato associato un livello di rischio medio derivante dalla valutazione dei rischi effettuata per ciascuna realtà operativa. Si sottolinea il fatto che nella valutazione descritta si è tenuto conto delle condizioni di lavoro generalmente presenti nelle lavorazioni esaminate.

Resta inteso che il datore di lavoro nel fare riferimento a questi orientamenti dovrà tenere conto delle specifiche condizioni della propria attività lavorativa e che in condizioni particolari anche l'Organo di Vigilanza ha la facoltà di disporre l'allontanamento delle lavoratrici madri da condizioni di lavoro o ambientali per situazioni che al di là delle indicazioni riportate negli schemi seguenti vengano valutate pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 7 comma 4 D.Lgs. 151/01).

7.3.1 DOCENTE

ATTIVITA' SVOLTA

In questa fase sono raggruppate tutte le attività svolte dalle docenti (primaria, secondaria di primo grado e secondaria di secondo grado), le quali prevedono l'accoglienza dei bambini/ragazzi, l'elaborazione del piano formativo, la partecipazione alle riunioni, la redazione di documentazione e la preparazione e tenuta delle lezioni.

Il docente segue le attività didattiche ed educative utilizzando tutti i sussidi messi a disposizione dall'istituto e condivide con il dirigente scolastico la responsabilità della linea di insegnamento da tenere.

Nell'ambito delle attività esercitate dai docenti si ravvisano quindi:

- attività di assistenza (concentrata essenzialmente nei primi ordini di scuola);
- attività relazionali;
- attività didattico educative.

Il personale docente utilizza strumenti informatici come la lavagna luminosa per la visualizzazione di contenuti digitali, gestisce le relazioni con i genitori.

Il lavoro si svolge principalmente nelle aule, al chiuso, e nelle palestre per alcuni, anche se sono previste attività ricreative nei cortili o esperienze, gite fuori dalla scuola.

Il docente ovviamente ha la responsabilità degli alunni durante lo svolgimento delle attività.

ATTREZZATURE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti ATTREZZATURE :

-  ARMADI SCAFFALI
-  FORBICI
-  FOTOCOPIATRICE-STAMPANTI
-  LAVAGNA
-  LAVAGNA LUMINOSA
-  PERSONAL COMPUTER
-  PISTOLA COLLA CALDO
-  SPILLATRICE
-  TAGLIERINA
-  STRUMENTI DI USO COMUNE PER ATTIVITA' DIDATTICHE
(pennarelli, libri, quaderni, gessi, pitture acriliche, ecc.)

SOSTANZE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti SOSTANZE:

COLLA VINILICA
COLLA STICK
GESSO

RISCHI EVIDENZIATI DALL'ANALISI

La seguente tabella riporta l'elenco dei pericoli individuati nella fase di lavoro della lavoratrice in oggetto, per ognuno dei quali è stato valutato il relativo rischio in funzione della probabilità e della magnitudo del danno.

Descrizione del Pericolo	Probabilità	Magnitudo	Rischio	
Stress psico-fisico	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
Postura eretta (attività motoria)	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
Urti, colpi, impatti e compressioni	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Rischio biologico (infanzia e sostegno)	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Scivolamenti, cadute	Non probabile	Grave	ACCETTABILE	4
Elettrocuzione	Non probabile	Grave	ACCETTABILE	4
Postura affaticante	Non probabile	Modesta	Basso	2
MMC	Non probabile	Modesta	Basso	2

PERIODO DI ASTENSIONE
(per i fattori di rischio più comuni)

FATTORE DI RISCHIO	RIFERIMENTI D.Lgs. 151/01	PERIODO DI ASTENSIONE
Postura eretta, incongrua o affaticante	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
Postura incongrua per impiego VDT	Art. 17 c.1	Un mese anticipato
Movimenti ripetitivi	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
Archiviazione pratiche (fatica fisica) e front-office (stazione eretta)	Alleg. C lett. A punto 3 a) b) Allegato A lett. C	Gestazione
Movimentazione manuale dei carichi	Alleg. A lett. F e G Alleg. C lett. A punto 1 b)	- Gestazione - Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Stress psico-fisico	Art. 7 comma 4	- Gestazione (in base a valutaz. del rischio) - Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Rischio biologico da valutare caso per caso	Allegato B lett. A punto 1b) Allegato C lett. A punto 2	Gestazione/Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto da valutare caso per caso in base alla presenza di eventuali allievi con disturbi comportamentali o immunodepressi e secondo il parere del Medico Competente

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED ISTRUZIONI PER GLI ADDETTI

GENERALE

- Non appena accertato lo stato di gravidanza, la lavoratrice deve comunicarlo al Dirigente scolastico consegnando a lui e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante lo stato di gestazione. Il Dirigente provvederà a comunicare lo stato alla Direzione Provinciale del Lavoro.
- Il Dirigente scolastico deve informare la lavoratrice sui rischi presenti in ambito scolastico e su quelli specifici a cui lei è soggetta.
- Lo stesso procedimento vale anche per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.
- Nel caso in cui il Dirigente, dopo aver effettuato la valutazione dei rischi della mansione di impiegata, ritiene che tale attività lavorativa è soggetta a rischi che possono compromettere lo stato di gravidanza e di allattamento della lavoratrice, organizzerà, previa riunione con la lavoratrice interessata e le altre dipendenti, il cambio di mansione della lavoratrice interessata, la

quale continuerà il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto); se invece è in periodo di puerperio/allattamento (dopo i 3 mesi e fino a sette mesi dopo il parto) può tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa all'INPS (congedo parentale di 6 mesi).

-  Nel caso in cui non ci sia la possibilità di spostare di mansione la lavoratrice, il dirigente, se si tratta di caso di gravidanza, rilascerà una dichiarazione di "lavoro a rischio" alla lavoratrice e informerà la Direzione Provinciale del Lavoro che può disporre l'astensione anticipata dal lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto); se invece si tratta di puerperio/allattamento rilascerà una dichiarazione di lavoro a rischio alla lavoratrice che chiederà l'autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro di astensione posticipata dal lavoro per il puerperio cioè fino a sette mesi di vita del bambino. Dopodiché potrà tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa all'INPS.
-  E' comunque opportuno che la dipendente informi quanto prima il dirigente scolastico del proprio stato di gravidanza: infatti la comunicazione fa scattare dei diritti per la lavoratrice, come lo spostamento dai lavori che siano gravosi o pericolosi per la donna e il nascituro.
-  Esistono, dislocate in punti facilmente raggiungibili da tutte le lavoratrici, adeguate toilettes con sedile.
-  Verrà data disposizione che alla lavoratrice sia consentito andare con breve o nessun preavviso alla toilette con la frequenza desiderata. Verrà anche data disposizione di consentire brevi pause a disposizione per l'alimentazione.
-  Predisporre la struttura di un locale o una saletta di riposo dove la lavoratrice incinta o la madre che allatta abbia la possibilità di riposarsi in posizione distesa (lettino o poltrona che consenta la posizione comoda distesa) e in condizioni appropriate.
-  Con la lavoratrice verrà concordato un orario che le consenta eventualmente di evitare il tragitto casa-lavoro e il lavoro in ore troppo mattutine, per evitare malesseri della gravidanza.
-  È stata completata l'informazione della dipendente sui rischi riscontrabili in azienda, sulle misure precauzionali adottate e sulle attività di prevenzione da mettere in atto.
-  Inoltre, le informazioni dettagliate sulle procedure da adottare, sui diritti e i doveri della lavoratrice in stato di gravidanza o di allattamento/puerperio sono state fornite grazie a un opuscolo informativo.
-  Alla lavoratrice è consentito andare con breve o nessun preavviso alla toilette con la frequenza desiderata.
-  Sono consentite brevi pause a disposizione per l'alimentazione.
-  Con la lavoratrice verrà concordato un orario che le consenta eventualmente di evitare il tragitto casa-lavoro e il lavoro in ore troppo mattutine, per evitare malesseri della gravidanza.
-  Con la lavoratrice sarà nel caso specifico valutato il rischio causato dal trasferimento casa-lavoro.

STRESS PSICOFISICO

-  Poiché durante la gravidanza vi è una maggiore emotività con tendenza alla depressione ed al pianto con difficoltà di concentrazione ed attenzione, verranno effettuati adeguati controlli periodici sulla lavoratrice, in quanto solo attraverso i singoli controlli è possibile acquisire quelle conoscenze sulla base delle quali il datore di lavoro è in grado di evitare il rischio specifico dello stress lavorativo soprattutto su dipendenti che sono spesso soggetti a sbalzi ormonali dovuti al loro stato. Pertanto si procede con una diversa organizzazione del personale, secondo il normale criterio del prevedibile ed evitabile.
-  Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. Chi aveva già mostrato in precedenza sintomi evidenti corre il rischio maggiore. Eventualmente saranno inviati alla DPL per una valutazione e misure appropriate come l'interdizione in gravidanza.

- ☛ Verrà rispettato quanto riportato per lo stress lavoro-correlato nell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, richiamato dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.
- ☛ Sono concesse adeguate pause durante la giornata lavorativa per far sì che il lavoro non venga svolto costantemente in condizioni di stress (tempi ridotti a causa di personale insufficiente). È previsto personale di riserva per coprire ferie, malattie, pause, ecc.
- ☛ Anche nel periodo di allattamento sono consentite pause di un'ora per un turno di 6 ore lavorative.

POSTURA AFFATICANTE O ERETTA

- ☛ In caso di gravidanza, si terrà cura affinché i turni non prevedano il mantenimento a lungo di posizioni incongrue, scomode o viziate. In caso di impossibilità in tal senso a causa della mole di lavoro saltuaria da svolgere, interrompere spesso il lavoro per rilassare la muscolatura.
- ☛ In gravidanza è VIETATA la stazione eretta per oltre metà dell'orario, quindi in tal caso, in particolare per gli insegnanti di educazione motoria, sarà predisposto l'allontanamento dalla mansione.
- ☛ Per il resto dei docenti, la postazione sarà organizzata di modo che sia il più ergonomica possibile tanto da non provocare costrizioni soprattutto quando è evidente il cambiamento e l'ingombro fisico della gestante.
- ☛ Effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare durante la giornata lavorativa.
- ☛ Si terrà a disposizione della lavoratrice, qualora ne faccia richiesta, poggipiedi e/o pedane.
- ☛ Sono utilizzati schermi protettivi per l'affaticamento visivo per il lavoro al videoterminale.

URTI, COLPI, IMPATTI E COMPRESSIONI

- ☛ Il datore di lavoro provvederà, dall'inizio della gravidanza, a disporre il luogo di lavoro in modo che siano evitati impatti accidentali con scrivanie, sedie, scaffali e simili.
- ☛ L'ufficio e la postazione al videoterminale sono organizzati di modo che tutte le operazioni possano avvenire in maniera libera e agevolata.
- ☛ **Solitamente le zone di lavoro e i passaggi non sono di dimensioni ridotte per ingombri di materiale erroneamente depositato.**
- ☛ **Viene mantenuto il più ordinato e pulito possibile il luogo di lavoro.**
- ☛ Si evita di lavorare a ritmi eccessivi organizzando le lezioni in modo da far rispettare idonee pause.
- ☛ Assicurarci di aver sempre chiuso i cassetti e le ante degli armadietti, onde evitare urti accidentali che, soprattutto quando si lavora a ritmi frenetici, possono provocare infortuni, seppur di lieve entità.
- ☛ Evitare di percorrere i corridoi quando vi è l'ingresso e l'uscita degli alunni.
- ☛ Se si è responsabili delle emergenze, interdire temporaneamente la docente dall'incarico.

RISCHIO BIOLOGICO

- ☛ Il rischio si presenta in particolare per docenti di sostegno nel momento dell'assistenza e in maniera più improbabile nella stagione invernale quando si è a contatto con alunni delle prime classi della primaria, quando è più frequente la diffusione di virus e batteri in ambienti chiusi quali le aule.
- ☛ In caso di particolare richiesta da parte della docente in gravidanza, una volta dichiarato dal suo ginecologo, sarà chiesta l'interdizione dal lavoro. Per le docenti di sostegno è già prevista.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

- Il rischio si potrebbe presentare quando bisogna prendere/riporre plichi in posizioni molto basse o molto alte da librerie o biblioteche.
- Per “carico” si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
- È necessario organizzare i posti di lavoro in modo che la movimentazione sia il più possibile sicura e sana.
- Limitare la movimentazione ai carichi inferiori a 3 kg; altrimenti delegare l'operazione ad altro addetto.**
- Il tipo di attività è incompatibile in gravidanza (con allontanamento dalla mansione), potenzialmente incompatibile nei 7 mesi post parto. È possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione.

ELETTROCUZIONE

- Le macchine da ufficio alimentate elettricamente sono collegate all'impianto di messa a terra tramite spina di alimentazione o possiedono un doppio involucro d'isolamento (doppia protezione), garantito dal marchio e da documentazione rilasciata dal fabbricante. Per l'utilizzo occorrerà attenersi alle istruzioni riportate nelle specifiche schede d'uso e manutenzione.
- Evitare di sovraccaricare multi prese o ciabatte e provvedere a disporre eventuali fili ingombranti in apposite canaline.
- Quando si disinserisce una presa, non togliere la spina dalla presa tirando il filo, poiché si potrebbe rompere il cavo o l'involucro della spina rendendo accessibili le parti in tensione.
- Se la spina non esce, evitare di tirare con forza eccessiva, perché si potrebbe strappare la presa dal muro.
- Quando una spina si rompe occorre farla sostituire con una nuova marchiata IMQ (Istituto italiano del Marchio di Qualità). Non tentare di ripararla con nastro isolante o con l'adesivo. E' un rischio inutile!
- Non effettuare nessuna operazione su apparecchiature elettriche quando si hanno le mani bagnate o umide.
- Nella predisposizione di prolunghe elettriche provvisorie si procederà in maniera che le stesse risultino le più corte possibili, protette contro possibili azioni meccaniche che potrebbero danneggiarle e compromettere la sicurezza.
- E' vietato alle persone non autorizzate effettuare qualsiasi intervento sulle apparecchiature e sugli impianti elettrici. E' inoltre vietata l'installazione di apparecchi e/o materiali elettrici privati.



SCIVOLAMENTI, CADUTE

- Prestare la massima attenzione quando si utilizzano le scale per raggiungere i vari piani.
- Indossare sempre calzature con suola antiscivolo.
- Se i propri orari e l'assegnazione delle aule prevede lo spostamento tra più piani, se non è possibile il cambio di assegnazione, va chiesta l'interdizione in gravidanza e puerperio/allattamento.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE OBBLIGATORI

La lavoratrice addetta alla fase di lavoro che prevede il deposito e l'esposizione della merce deve indossare obbligatoriamente i seguenti DPI con marcatura "CE":

 Scarpe anti-scivolo

CONCLUSIONI:

Individuati tutti i singoli fattori di rischio presenti nella attività lavorativa analizzata, eseguita dalla lavoratrice con mansione di DOCENTE, e le possibili conseguenze per la salute e la sicurezza della stessa, si può presumibilmente ritenere che in genere le lavoratrici non sono esposte a fattori di rischio, tranne che per lo stress (da tenere sotto osservazione), per cui nel complesso in riferimento all'ipotesi di uno stato di gravidanza o puerperio/allattamento, si presenta un **RISCHIO ACCETTABILE**. In base a ciò, al fine del miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza possibili, dovranno essere seguite le Misure di Prevenzione indicate. Nel caso di dichiarazione da parte del medico curante della gestante, si richiederà l'astensione anticipata dal lavoro.

Differente è la valutazione per la docente di sostegno che è esposto anche ad altri fattori di rischio, per cui la mansione presenta nel suo complesso, in riferimento all'ipotesi di uno stato di gravidanza o puerperio/allattamento, un **RISCHIO NOTEVOLE**.

In base a ciò, si procederà alla richiesta di astensione obbligatoria dal lavoro (soprattutto se indicato dalle risultanze del medico curante) durante la gravidanza e fino al 7° mese dopo il parto (Salvo eventuali complicanze che comportano l'estensione del divieto).

7.3.2 EDUCATRICE SCUOLA DELL'INFANZIA

ATTIVITA' SVOLTA

In questa fase sono raggruppate tutte le attività svolte dalle educatrici/docenti della scuola dell'infanzia, valutate separatamente dalla fase precedente poiché cambia l'età dell'alunno e con esso le esigenze, per cui variano anche i rischi a cui sono esposte.

Le educatrici si ritrovano a sollevare frequentemente i bambini, stare piegate con il busto, stare a stretto contatto con bambini molto piccoli.

Le fasi prevedono l'accoglienza dei bambini di una fascia di età che va dai 30 mesi ai 6 anni, l'organizzazione delle attività di gioco libero o strutturato, individuale o di gruppo). Il personale docente prepara giochi e materiale didattico (grafico, musicale, di manipolazione, ecc.), utilizza strumenti informatici come la lavagna luminosa per la visualizzazione di contenuti digitali; partecipa alle riunioni con i colleghi, coordinatore e con il Dirigente Scolastico; monitora e verifica l'andamento e l'esito del percorso educativo; gestisce le relazioni con i genitori.

Rientrano fra i compiti dell'insegnante anche i momenti della somministrazione dei pasti, quando è prevista la mensa, del cambio degli indumenti e del dormire, quando si tratta dell'età più piccola.

Il lavoro si svolge principalmente nelle classi, al chiuso, anche se sono previste attività ricreative nei cortili o esperienze, gite fuori dalla scuola.

Il docente ovviamente ha la responsabilità degli alunni durante lo svolgimento delle attività.

ATTREZZATURE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti ATTREZZATURE :

-  ARMADI SCAFFALI
-  FORBICI
-  FOTOCOPIATRICE-STAMPANTI
-  LAVAGNA
-  LAVAGNA LUMINOSA
-  PERSONAL COMPUTER
-  PISTOLA COLLA CALDO
-  SPILLATRICE
-  TAGLIERINA
-  PISTOLA COLLA A CALDO
-  STRUMENTI DI USO COMUNE PER ATTIVITA' DIDATTICHE
(pennarelli, libri, quaderni, gessi, pitture acriliche, ecc.)

SOSTANZE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti SOSTANZE:

- COLLA VINILICA
- COLLA STICK
- GESSO

RISCHI EVIDENZIATI DALL'ANALISI

La seguente tabella riporta l'elenco dei pericoli individuati nella fase di lavoro della lavoratrice in oggetto, per ognuno dei quali è stato valutato il relativo rischio in funzione della probabilità e della magnitudo del danno.

Descrizione del Pericolo	Probabilità	Magnitudo	Rischio	
Stress psico-fisico	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
Postura affaticante	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
MMC	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
Urti, colpi, impatti e compressioni	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Rischio biologico (infanzia e sostegno)	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Rumore	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Scivolamenti, cadute	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Elettrocuzione	Non probabile	Grave	ACCETTABILE	4
Sforzo vocale	Probabile	Lieve	ACCETTABILE	3
Ustioni	Possibile	Lieve	Basso	2

PERIODO DI ASTENSIONE (per i fattori di rischio più comuni)

FATTORE DI RISCHIO	RIFERIMENTI D.Lgs. 151/01	PERIODO DI ASTENSIONE
Postura eretta, incongrua o affaticante	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
Movimenti ripetitivi	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
Archiviazione pratiche (fatica fisica) e front-office (stazione eretta)	Alleg. C lett. A punto 3 a) b) Allegato A lett. C	Gestazione
Movimentazione manuale dei carichi	Alleg. A lett. F e G Alleg. C lett. A punto 1 b)	- Gestazione - Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Stress psico-fisico	Art. 7 comma 4	- Gestazione (in base a valutaz. del rischio) - Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Rischio biologico da valutare caso per caso	Allegato B lett. A punto 1b) Allegato C lett. A punto 2	Gestazione/Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto da valutare caso per caso in base alla presenza di eventuali allievi con disturbi comportamentali o immunodepressi e secondo il parere del Medico Competente

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED ISTRUZIONI PER GLI ADDETTI

GENERALE

-  Non appena accertato lo stato di gravidanza, la lavoratrice deve comunicarlo al Dirigente scolastico consegnando a lui e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante lo stato di gestazione. Il Dirigente provvederà a comunicare lo stato alla Direzione Provinciale del Lavoro.
-  Il Dirigente scolastico deve informare la lavoratrice sui rischi presenti in ambito scolastico e su quelli specifici a cui lei è soggetta.
-  Lo stesso procedimento vale anche per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.
-  Nel caso in cui il Dirigente, dopo aver effettuato la valutazione dei rischi della mansione di impiegata, ritiene che tale attività lavorativa è soggetta a rischi che possono compromettere lo stato di gravidanza e di allattamento della lavoratrice, organizzerà, previa riunione con la lavoratrice interessata e le altre dipendenti, il cambio di mansione della lavoratrice interessata, la quale continuerà il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto); se invece è in periodo di puerperio/allattamento (dopo i 3 mesi e fino a sette mesi dopo il parto) può tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa all'INPS (congedo parentale di 6 mesi).
-  Nel caso in cui non ci sia la possibilità di spostare di mansione la lavoratrice, il dirigente, se si tratta di caso di gravidanza, rilascerà una dichiarazione di "lavoro a rischio" alla lavoratrice e informerà la Direzione Provinciale del Lavoro che può disporre l'astensione anticipata dal lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto); se invece si tratta di puerperio/allattamento rilascerà una dichiarazione di lavoro a rischio alla lavoratrice che chiederà l'autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro di astensione posticipata dal lavoro per il puerperio cioè fino a sette mesi di vita del bambino. Dopodiché potrà tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa all'INPS.
-  E' comunque opportuno che la dipendente informi quanto prima il dirigente scolastico del proprio stato di gravidanza: infatti la comunicazione fa scattare dei diritti per la lavoratrice, come lo spostamento dai lavori che siano gravosi o pericolosi per la donna e il nascituro.
-  Esistono, dislocate in punti facilmente raggiungibili da tutte le lavoratrici, adeguate toilettes con sedile.
-  Verrà data disposizione che alla lavoratrice sia consentito andare con breve o nessun preavviso alla toilette con la frequenza desiderata. Verrà anche data disposizione di consentire brevi pause a disposizione per l'alimentazione.
-  Predisporre la struttura di un locale o una saletta di riposo dove la lavoratrice incinta o la madre che allatta abbia la possibilità di riposarsi in posizione distesa (lettino o poltrona che consenta la posizione comoda distesa) e in condizioni appropriate.
-  Con la lavoratrice verrà concordato un orario che le consenta eventualmente di evitare il tragitto casa-lavoro e il lavoro in ore troppo mattutine, per evitare malesseri della gravidanza.
-  È stata completata l'informazione della dipendente sui rischi riscontrabili in azienda, sulle misure precauzionali adottate e sulle attività di prevenzione da mettere in atto.
-  Inoltre, le informazioni dettagliate sulle procedure da adottare, sui diritti e i doveri della lavoratrice in stato di gravidanza o di allattamento/puerperio sono state fornite grazie a un opuscolo informativo.
-  Alla lavoratrice è consentito andare con breve o nessun preavviso alla toilette con la frequenza desiderata.
-  Sono consentite brevi pause a disposizione per l'alimentazione.

- ✚ Con la lavoratrice verrà concordato un orario che le consenta eventualmente di evitare il tragitto casa-lavoro e il lavoro in ore troppo mattutine, per evitare malesseri della gravidanza.
- ✚ Con la lavoratrice sarà nel caso specifico valutato il rischio causato dal trasferimento casa-lavoro.

STRESS PSICOFISICO

- ✚ Poiché durante la gravidanza vi è una maggiore emotività con tendenza alla depressione ed al pianto con difficoltà di concentrazione ed attenzione, verranno effettuati adeguati controlli periodici sulla lavoratrice, in quanto solo attraverso i singoli controlli è possibile acquisire quelle conoscenze sulla base delle quali il datore di lavoro è in grado di evitare il rischio specifico dello stress lavorativo soprattutto su dipendenti che sono spesso soggetti a sbalzi ormonali dovuti al loro stato. Pertanto si procede con una diversa organizzazione del personale, secondo il normale criterio del prevedibile ed evitabile.
- ✚ Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. Chi aveva già mostrato in precedenza sintomi evidenti corre il rischio maggiore. Eventualmente saranno inviati alla DPL per una valutazione e misure appropriate come l'interdizione in gravidanza.
- ✚ Verrà rispettato quanto riportato per lo stress lavoro-correlato nell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, richiamato dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.
- ✚ Sono concesse adeguate pause durante la giornata lavorativa per far sì che il lavoro non venga svolto costantemente in condizioni di stress (tempi ridotti a causa di personale insufficiente). È previsto personale di riserva per coprire ferie, malattie, pause, ecc.
- ✚ Anche nel periodo di allattamento sono consentite pause di un'ora per un turno di 6 ore lavorative.

POSTURA AFFATICANTE O ERETTA

- ✚ In caso di gravidanza, si terrà cura affinché i turni non prevedano il mantenimento a lungo di posizioni incongrue, scomode o viziate. In caso di impossibilità in tal senso a causa della mole di lavoro saltuaria da svolgere, interrompere spesso il lavoro per rilassare la muscolatura.
- ✚ In gravidanza è VIETATA la stazione eretta per oltre metà dell'orario, quindi in tal caso, in particolare per gli insegnanti di educazione motoria, sarà predisposto l'allontanamento dalla mansione.
- ✚ Per il resto dei docenti, la postazione sarà organizzata di modo che sia il più ergonomica possibile tanto da non provocare costrizioni soprattutto quando è evidente il cambiamento e l'ingombro fisico della gestante.
- ✚ Effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare durante la giornata lavorativa.
- ✚ Si terrà a disposizione della lavoratrice, qualora ne faccia richiesta, poggipiedi e/o pedane.
- ✚ Sono utilizzati schermi protettivi per l'affaticamento visivo per il lavoro al videoterminale.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI (BAMBINI)

- ✚ Il rischio si presenta in maniera frequente soprattutto nelle prime classi della scuola dell'infanzia dove i bambini hanno specifiche esigenze.
- ✚ Poiché per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale, la fase è incompatibile in gravidanza e fino al 7° mese post parto (previo allontanamento dalla mansione, per cui sarà richiesto l'allontanamento dalla mansione).

URTI, COLPI, IMPATTI E COMPRESSIONI

 Vista l'imprevedibilità dei bambini in questa fascia di età, il rischio si può presentare di continuo nella giornata lavorativa per cui la mansione è incompatibile in gravidanza (con allontanamento dalla mansione).

RISCHIO BIOLOGICO

 Il rischio è probabile per lo stretto contatto che c'è con i bambini molto piccoli con la possibilità di trasmissione di infezioni pericolose per chi è in stato di gravidanza, per cui la mansione è incompatibile in gravidanza e fino al 7° mese post parto (previo allontanamento dalla mansione)

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE OBBLIGATORI

La lavoratrice addetta alla fase di lavoro che prevede il deposito e l'esposizione della merce deve indossare obbligatoriamente i seguenti DPI con marcatura "CE":

 Scarpe anti-scivolo

CONCLUSIONI:

Individuati tutti i singoli fattori di rischio presenti nella attività lavorativa analizzata, eseguita dalla lavoratrice con mansione di DOCENTE/EDUCATRICE DI SOSTEGNO , e le possibili conseguenze per la salute e la sicurezza della stessa, si può presumibilmente ritenere che la mansione presenta nel suo complesso, in riferimento all'ipotesi di uno stato di gravidanza o puerperio/allattamento, un **RISCHIO NOTEVOLE.**

In base a ciò, si procederà alla richiesta di astensione obbligatoria dal lavoro (soprattutto se indicato dalle risultanze del medico curante) durante la gravidanza e fino al 7° mese dopo il parto (Salvo eventuali complicanze che comportano l'estensione del divieto).

7.3.3 COLLABORATRICE SCOLASTICA

ATTIVITA' SVOLTA

La collaboratrice scolastica è coinvolta in varie fasi lavorative, che cambiano anche a seconda del grado di istruzione dell'istituto presso cui prestano servizio.

Le comuni sono:

assistenza e sorveglianza degli alunni;
stoccaggio materiale scolastico e allestimento dei locali;
pulizia dei locali, quali aule, corridoi, servizi igienici, uffici.

ATTREZZATURE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti ATTREZZATURE :

-  ARMADI SCAFFALI
-  BANCHI, SEDIE
-  SCOPE, SECCHI, SPAZZOLONI, MOP (tutti gli utensili per la pulizia manuale)
-  SCALA MANUALE

SOSTANZE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti SOSTANZE:

-  DETERGENTI
-  DISINFETTANTI
-  ALCOL DENATURATO
-  CANDEGGIANTE

RISCHI EVIDENZIATI DALL'ANALISI

La seguente tabella riporta l'elenco dei pericoli individuati nella fase di lavoro della lavoratrice in oggetto, per ognuno dei quali è stato valutato il relativo rischio in funzione della probabilità e della magnitudo del danno.

Descrizione del Pericolo	Probabilità	Magnitudo	Rischio	
Stress psico-fisico	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
Postura affaticante	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
MMC	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Urti, colpi, impatti e compressioni	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Rischio biologico	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Rumore	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Scivolamenti, cadute	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Rischio chimico	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Elettrocuzione	Non probabile	Grave	ACCETTABILE	4
Ustioni	Possibile	Lieve	Basso	2

PERIODO DI ASTENSIONE
(per i fattori di rischio più comuni)

FATTORE DI RISCHIO	RIFERIMENTI D.Lgs. 151/01	PERIODO DI ASTENSIONE
Postura eretta, incongrua o affaticante	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
Movimenti ripetitivi	Alleg. A lett. F e G	Gestazione
Archiviazione pratiche (fatica fisica) e front-office (stazione eretta)	Alleg. C lett. A punto 3 a) b) Allegato A lett. C	Gestazione
Movimentazione manuale dei carichi	Alleg. A lett. F e G Alleg. C lett. A punto 1 b)	- Gestazione - Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Stress psico-fisico	Art. 7 comma 4	- Gestazione (in base a valutaz. del rischio) - Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Rischio biologico	Allegato B lett. A punto 1b) Allegato C lett. A punto 2	Gestazione/Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto da valutare caso per caso in base alla presenza di eventuali allievi con disturbi comportamentali o immunodepressi e secondo il parere del Medico Competente

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED ISTRUZIONI PER GLI ADDETTI

GENERALE

 VEDI FASE PRECEDENTI

Per quanto riguarda le FASI DI PULIZIA, a causa del rischio notevole da POSTURA ERETTA per più di 2 ore, L'AFFATICAMENTO FISICO dovuto alle fasi pulizia post orario scolastico e assistenza quotidiana nelle attività soprattutto con bambini piccoli, l'uso di DETERGENTI CHIMICI e il rischio BIOLOGICO che si presenta soprattutto nelle fasi di pulizia dei servi igienici, oltre alla MMC e l'utilizzo di scale manuali, la mansione è INCOMPATIBILE in gravidanza, per cui è necessario chiedere l'allontanamento dalla mansione, non essendo possibile il cambio di mansione.

Allo stesso modo, l'attività di facchinaggio, assistenza bambini nei servizi igienici unita all'assistenza in mensa, la vigilanza-aiuto di alunni con disabilità psichica o fisica con relativa esposizione al rischio di colpi e urti, rendono INCOMPATIBILE la mansione in gravidanza.

In genere le lavoratrici sono esposte a plurimi fattori di rischio (salvo posizioni individuali da valutare specificatamente per la singola lavoratrice). È impossibile eliminare alcuni contenuti in modo da ricondurre la mansione entro termini compatibili.

È indispensabile cambiare la mansione in gravidanza e anche nei primi 7 mesi dopo il parto. Tuttavia non esistono altre mansioni sicure a cui trasferire la lavoratrice, pertanto verrà richiesta con lettera alla Direzione Provinciale del Lavoro l'interdizione per l'intera gravidanza e i 7 mesi dopo il parto.

Laddove ci sia la possibilità, in specifici plessi, di adibire la lavoratrice a mansioni che prevedono la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta, senza superare metà dell'orario lavorativo mantenendo la stessa posizione, applicare le seguenti MISURE GENERALI:

-  Ergonomia delle sedute
-  Organizzazione del lavoro nelle pulizie in modo corretto
-  Dotazione di mascherine e guanti in lattice per le pulizie (di uso opzionale)
-  Alla lavoratrice è consentito andare con breve o nessun preavviso alla toilette con la frequenza desiderata.
-  Sono consentite brevi pause a disposizione per l'alimentazione.
-  Predisposizione di un locale di riposo dove la lavoratrice incinta e la madre che allatta abbia la possibilità di riposarsi in posizione distesa (lettino o poltrona che consenta la posizione comoda distesa) e in condizioni appropriate.
-  Con la lavoratrice verrà concordato un orario che le consenta eventualmente di evitare il tragitto casa-lavoro e il lavoro in ore troppo mattutine, per evitare malesseri della gravidanza.
-  Con la lavoratrice sarà nel caso specifico valutato il rischio causato dal trasferimento casa-lavoro

CONCLUSIONI:

Individuati tutti i singoli fattori di rischio presenti nella attività lavorativa analizzata, eseguita dalla lavoratrice con mansione di COLLABORATRICE SCOLASTICA , e le possibili conseguenze per la salute e la sicurezza della stessa, si può presumibilmente ritenere che la mansione presenta nel suo complesso, in riferimento all'ipotesi di uno stato di gravidanza o puerperio/allattamento, un **RISCHIO NOTEVOLE**.

In base a ciò, salvo caso specifico da valutare singolarmente, si procederà alla richiesta di astensione obbligatoria dal lavoro (soprattutto se indicato dalle risultanze del medico curante) durante la gravidanza e fino al 7° mese dopo il parto (Salvo eventuali complicanze che comportano l'estensione del divieto).

7.3.4 ASSISTENTE AMMINISTRATIVA

ATTIVITA' CONTEMPLATA

In questa fase sono raggruppate tutte le attività di ufficio svolte dalla direzione e dalla segreteria dell'Istituzione scolastica, sia per quanto riguarda gli aspetti amministrativi e contabili che quelli relativi alla gestione del personale.

L'attività comporta contatti con l'utenza oltre che con i fornitori di prodotti, l'accesso ad armadi per la catalogazione di schedari in scaffalature e lo svolgimento di servizi sussidiari all'attività scolastica.

Nello specifico gli assistenti amministrativi si occupano di utilizzo del videoterminale con immissione ed elaborazione dati oltre alla stampa e fotocopiatura di documenti; organizzazione di riunioni, ricevimento pubblico, gestione dei servizi ed è prevista la circolazione interna ed esterna all'istituto.

Dette attività hanno in comune l'utilizzo di videotermini per un numero di ore settimanali maggiore di 20.

ATTREZZATURE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa si prevede l'utilizzo delle seguenti ATTREZZATURE :

-  ARMADI SCAFFALI
-  CALCOLATRICE
-  COMPUTER
-  FORBICI
-  FOTOCOPIATRICE
-  PERSONAL COMPUTER
-  SCAFFALI
-  SPILLATRICE
-  STAMPANTE
-  TAGLIACARTE
-  TELEFONO

SOSTANZE UTILIZZATE

Nello svolgimento dell'attività lavorativa NON si prevede l'utilizzo di SOSTANZE pericolose.

RISCHI EVIDENZIATI DALL'ANALISI

La seguente tabella riporta l'elenco dei pericoli individuati nella fase di lavoro della lavoratrice in oggetto, per ognuno dei quali è stato valutato il relativo rischio in funzione della probabilità e della magnitudo del danno.

Descrizione del Pericolo	Probabilità	Magnitudo	Rischio	
Stress psico-fisico	Possibile	Significativa	NOTEVOLE	6
Postura affaticante	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
MMC	Possibile	Modesta	NOTEVOLE	4
Scivolamenti, cadute	Non probabile	Grave	ACCETTABILE	4

Elettrocuzione	Non probabile	Grave	ACCETTABILE	4
Affaticamento visivo	Possibile	Lieve	Basso	2
Microclima	Possibile	Lieve	Basso	2
Urti, colpi, impatti e compressioni	Possibile	Lieve	Basso	2

PERIODO DI ASTENSIONE
(per i fattori di rischio più comuni)

FATTORE DI RISCHIO	RIFERIMENTI D.Lgs. 151/01	PERIODO DI ASTENSIONE
Postura eretta, incongrua o affaticante	Alleg. A lett. F e G	▪ Gestazione
Postura incongrua per impiego VDT	Art. 17 c.1	▪ Un mese anticipato
Movimenti ripetitivi	Alleg. A lett. F e G	▪ Gestazione
Archiviazione pratiche (fatica fisica) e front-office (stazione eretta)	Alleg. C lett. A punto 3 a) b) Allegato A lett. C	▪ Gestazione
Movimentazione manuale dei carichi	Alleg. A lett. F e G Alleg. C lett. A punto 1 b)	▪ Gestazione ▪ Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Microclima	Art. 7 comma 4	▪ Gestazione (in base a valutaz. del rischio) ▪ Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Stress psico-fisico	Art. 7 comma 4	▪ Gestazione (in base a valutaz. del rischio) ▪ Puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED ISTRUZIONI PER GLI ADDETTI

GENERALE

- Non appena accertato lo stato di gravidanza, la lavoratrice deve comunicarlo al Datore di lavoro consegnando a lui e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante lo stato di gestazione. Il Datore provvederà a comunicare lo stato alla Direzione Provinciale del Lavoro.
- Il Dirigente scolastico deve informare la lavoratrice sui rischi presenti in ufficio e su quelli specifici a cui lei è soggetta.
- Lo stesso procedimento vale anche per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.
- Nel caso in cui il Datore, dopo aver effettuato la valutazione dei rischi della mansione di impiegata, ritiene che tale attività lavorativa è soggetta a rischi che possono compromettere lo

stato di gravidanza e di allattamento della lavoratrice, organizzerà, previa riunione con la lavoratrice interessata e le altre dipendenti, il cambio di mansione della lavoratrice interessata, la quale continuerà il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto); se invece è in periodo di puerperio/allattamento (dopo i 3 mesi e fino a sette mesi dopo il parto) può tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa all'INPS (congedo parentale di 6 mesi).

- ✚ Nel caso in cui non ci sia la possibilità di spostare di mansione la lavoratrice, il datore di lavoro, se si tratta di caso di gravidanza, rilascerà una dichiarazione di "lavoro a rischio" alla lavoratrice e informerà la Direzione Provinciale del Lavoro che può disporre l'astensione anticipata dal lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto); se invece si tratta di puerperio/allattamento rilascerà una dichiarazione di lavoro a rischio alla lavoratrice che chiederà l'autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro di astensione posticipata dal lavoro per il puerperio cioè fino a sette mesi di vita del bambino. Dopodiché potrà tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa all'INPS.
- ✚ E' comunque opportuno che la dipendente informi quanto prima il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza: infatti la comunicazione fa scattare dei diritti per la lavoratrice, come lo spostamento dai lavori che siano gravosi o pericolosi per la donna e il nascituro.
- ✚ Esistono, dislocate in punti facilmente raggiungibili da tutte le lavoratrici, adeguate toilettes con sedile.
- ✚ Verrà data disposizione che alla lavoratrice sia consentito andare con breve o nessun preavviso alla toilette con la frequenza desiderata. Verrà anche data disposizione di consentire brevi pause a disposizione per l'alimentazione.
- ✚ Predisporre la struttura di un locale o una saletta di riposo dove la lavoratrice incinta o la madre che allatta abbia la possibilità di riposarsi in posizione distesa (lettino o poltrona che consenta la posizione comoda distesa) e in condizioni appropriate.
- ✚ Con la lavoratrice verrà concordato un orario che le consenta eventualmente di evitare il tragitto casa-lavoro e il lavoro in ore troppo mattutine, per evitare malesseri della gravidanza.
- ✚ È stata completata l'informazione della dipendente sui rischi riscontrabili in azienda, sulle misure precauzionali adottate e sulle attività di prevenzione da mettere in atto.
- ✚ Inoltre, le informazioni dettagliate sulle procedure da adottare, sui diritti e i doveri della lavoratrice in stato di gravidanza o di allattamento/puerperio sono state fornite grazie a un opuscolo informativo.

POSTURA AFFATICANTE – MOVIMENTI RIPETITIVI

- ✚ In caso di gravidanza, si terrà cura affinché i turni non prevedano il mantenimento a lungo di posizioni incongrue, scomode o viziate. In caso di impossibilità in tal senso a causa della mole di lavoro saltuaria da svolgere, interrompere spesso il lavoro per rilassare la muscolatura.
- ✚ La postazione sarà organizzata di modo che sia il più ergonomica possibile tanto da non provocare costrizioni soprattutto quando è evidente il cambiamento e l'ingombro fisico della gestante.
- ✚ E' vietato eseguire lavoro in posizione eretta in gravidanza per oltre la metà dell'orario.
- ✚ Effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare durante la giornata lavorativa.
- ✚ Sarà messo a disposizione della lavoratrice un supporto per i videoterminali in maniera che possa posizionare lo schermo secondo le proprie esigenze.
- ✚ Si terrà a disposizione della lavoratrice, qualora ne faccia richiesta, poggiatesta e/o pedane.
- ✚ Sono utilizzati schermi protettivi per l'affaticamento visivo per il lavoro al videoterminale.
- ✚ I sedili di lavoro sono montati su 5 ruote, muniti di schienale registrabile in altezza ed inclinabile secondo le esigenze proprie, ai fini di una postura ergonomicamente valida.

- ✚ Il piano di lavoro ha una superficie poco riflettente, di dimensioni sufficienti e permette una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.
- ✚ I materiali di rivestimento dei sedili e degli schienali consentono la pulitura senza danneggiamenti dell'imbottitura ed essere permeabili all'acqua e al vapore acqueo; la base di appoggio ha almeno cinque bracci muniti di rotelle; le rotelle e gli elementi di appoggio sono essere facilmente sostituibili anche dall'utilizzatore; l'operatore può eseguire tutti gli adattamenti possibili stando seduto, con facilità e senza utilizzare congegni difficilmente raggiungibili o che richiedono forza per essere manovrati.
- ✚ La Tastiera del PC è inclinabile e dissociabile dallo schermo e vi è spazio sufficiente davanti ad essa per poggiare mani e braccia (almeno 15 cm).
- ✚ Lavoratrici che utilizzano in modo continuativo e prolungato il computer: sarà vietato eccedere le 4 ore in gravidanza; si concorderanno pause maggiori e più frequenti; andrà chiesto alla DPL l'anticipazione al 3° mese dell'astensione obbligatoria.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

- ✚ Il rischio si presenta quando bisogna prendere/riporre plichi in posizioni molto basse o molto alte.
- ✚ Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.
- ✚ È necessario organizzare i posti di lavoro in modo che la movimentazione sia il più possibile sicura e sana.
- ✚ Limitare la movimentazione ai carichi inferiori a 3 kg; altrimenti delegare l'operazione ad altro addetto.
- ✚ Il tipo di attività è incompatibile in gravidanza (con allontanamento dalla mansione), potenzialmente incompatibile nei 7 mesi post parto. È possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione.

STRESS PSICOFISICO

- ✚ Poiché durante la gravidanza vi è una maggiore emotività con tendenza alla depressione ed al pianto con difficoltà di concentrazione ed attenzione, verranno effettuati adeguati controlli periodici sulla lavoratrice, in quanto solo attraverso i singoli controlli è possibile acquisire quelle conoscenze sulla base delle quali il datore di lavoro è in grado di evitare il rischio specifico dello stress lavorativo soprattutto su dipendenti che sono spesso soggetti a sbalzi ormonali dovuti al loro stato. Pertanto si procede con una diversa organizzazione del personale, secondo il normale criterio del prevedibile ed evitabile.
- ✚ Verrà rispettato quanto riportato per lo stress lavoro-correlato nell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, richiamato dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.
- ✚ Sono concesse adeguate pause durante la giornata lavorativa per far sì che il lavoro non venga svolto costantemente in condizioni di stress (tempi ridotti a causa di personale insufficiente). È previsto personale di riserva per coprire ferie, malattie, pause, ecc.
- ✚ Anche nel periodo di allattamento sono consentite pause di un'ora per un turno di 6 ore lavorative.

ELETTROCUZIONE

- ✚ Le macchine da ufficio alimentate elettricamente sono collegate all'impianto di messa a terra tramite spina di alimentazione o possiedono un doppio involucro d'isolamento (doppia protezione), garantito dal marchio e da documentazione rilasciata dal fabbricante. Per l'utilizzo occorrerà attenersi alle istruzioni riportate nelle specifiche schede d'uso e manutenzione.

- ✚ Evitare di sovraccaricare multi prese o ciabatte e provvedere a disporre eventuali fili ingombranti in apposite canaline.
- ✚ Quando si disinserisce una presa, non togliere la spina dalla presa tirando il filo, poiché si potrebbe rompere il cavo o l'involucro della spina rendendo accessibili le parti in tensione.
- ✚ Se la spina non esce, evitare di tirare con forza eccessiva, perché si potrebbe strappare la presa dal muro.
- ✚ Quando una spina si rompe occorre farla sostituire con una nuova marchiata IMQ (Istituto italiano del Marchio di Qualità). Non tentare di ripararla con nastro isolante o con l'adesivo. E' un rischio inutile!
- ✚ Non effettuare nessuna operazione su apparecchiature elettriche quando si hanno le mani bagnate o umide.
- ✚ Nella predisposizione di prolunghe elettriche provvisorie si procederà in maniera che le stesse risultino le più corte possibili, protette contro possibili azioni meccaniche che potrebbero danneggiarle e compromettere la sicurezza.
- ✚ E' vietato alle persone non autorizzate effettuare qualsiasi intervento sulle apparecchiature e sugli impianti elettrici. E' inoltre vietata l'installazione di apparecchi e/o materiali elettrici privati.



URTI, COLPI, IMPATTI E COMPRESSIONI

- ✚ Il datore di lavoro provvederà, dall'inizio della gravidanza, a disporre il luogo di lavoro in modo che siano evitati impatti accidentali con scrivanie, sedie, scaffali e simili.
- ✚ L'ufficio e la postazione al videoterminale sono organizzati di modo che tutte le operazioni possano avvenire in maniera libera e agevolata.
- ✚ **Solitamente le zone di lavoro e i passaggi non sono di dimensioni ridotte per ingombri di materiale erroneamente depositato.**
- ✚ **Viene mantenuto il più ordinato e pulito possibile il luogo di lavoro.**
- ✚ Si evita di lavorare a ritmi eccessivi organizzando le lezioni in modo da far rispettare idonee pause.
- ✚ Assicurarsi di aver sempre chiuso i cassetti e le ante degli armadietti, onde evitare urti accidentali che, soprattutto quando si lavora a ritmi frenetici, possono provocare infortuni, seppur di lieve entità.

SCIVOLAMENTI, CADUTE

- ✚ Prestare la massima attenzione quando si utilizzano le scale per raggiungere i vari piani.
- ✚ Indossare sempre calzature con suola antiscivolo.

MICROCLIMA

- ✚ Gli impianti sono sottoposti a interventi di pulizia e di manutenzione periodica. Inoltre la sostituzione dei filtri e la pulizia delle griglie di ripresa dell'aria esterna avviene con regolarità.
- ✚ La temperatura nelle zone di lavoro è conforme ai limiti raccomandati per il benessere termico (indici PMV e PPD) in relazione al dispendio energetico ed alla resistenza termica del vestiario. L'umidità relativa deve essere compresa tra 40 e 60 %.
- ✚ La temperatura radiante è anch'essa omogenea nelle diverse direzioni (la norma ISO citata prescrive che la variazione sulla temperatura radiante determinata dalla presenza di finestre o di altre superfici fredde verticali deve essere inferiore a 10° C).
- ✚ L'ambiente di lavoro è riscaldato nei mesi freddi e raffrescato in quelli caldi.
- ✚ Il ricambio d'aria naturale è garantito grazie all'apertura delle finestre degli uffici e grazie all'apertura della porta di ingresso nel locale commerciale.

AFFATICAMENTO VISIVO

-  **ILLUMINAZIONE DEL POSTO DI LAVORO.** L'illuminazione generale garantisce un'illuminazione sufficiente ed un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore. Fastidiosi abbagliamenti e riflessi sullo schermo o su altre attrezzature sono evitati strutturando l'arredamento del locale e del posto di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce artificiale e delle loro caratteristiche tecniche.
-  Il Monitor utilizzato è privo di difetti quali sfarfallii, mancanza di luminosità o contrasto.
-  **RIFLESSI ED ABBAGLIAMENTI.** I posti di lavoro sono sistemati in modo che le fonti luminose quali le finestre e le altre aperture, le pareti trasparenti o traslucide, nonché le attrezzature e le pareti di colore chiaro non producano riflessi sullo schermo. Le finestre sono munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.
-  Non avvicinarsi mai troppo al video per migliorare la visibilità dei caratteri (tenere presenti le corrette distanze: 15-20 cm dal monitor); aumentare piuttosto il corpo dei caratteri od ingrandire la pagina sullo schermo. Soprattutto nel caso si adoperino lenti multifocali (progressive), è utile mantenere i testi cartacei alla medesima altezza rispetto al monitor, utilizzando un leggìo portadocumenti posizionato il più vicino possibile al video e sempre di fronte all'operatore.
-  Per i portatori di occhiali: gli oggetti riflettenti dell'ambiente, ma soprattutto il monitor, originano riflessi sia sulla superficie esterna sia su quella interna degli occhiali. Questi riflessi si sovrappongono sulla retina alle immagini visive e creano degli aloni fastidiosi. È buona norma utilizzare lenti trattate con filtri antiriflesso. Anche talune lenti colorate possono essere utili per ridurre la luce dello sfondo e migliorare il contrasto.
-  Mansione compatibile al rischio, escluso il terzo mese preparto; si chiederà l'anticipazione di un mese dell'astensione obbligatoria. Per chi deve utilizzare il computer continuativamente come attività principale, senza interruzioni, si porrà un limite di 3 ore di lavoro, si concorderanno pause maggiori e più frequenti valutando anche la specifica postazione di lavoro e la comodità di utilizzo.

PUNTURE, TAGLI ED ABRASIONI

-  Poiché molti piccoli incidenti o infortuni accadono negli uffici a causa dell'utilizzo improprio di forbici, tagliacarte, temperini ecc., è da evitare l'abitudine di riporre oggetti appuntiti o taglierini privi di protezione nelle tasche o nei portamatite. Inoltre le taglierine manuali devono essere usate con attenzione non manomettendo le protezioni della lama e lasciare la lama stessa, al termine delle operazioni in posizione abbassata. Anche l'utilizzo delle cucitrici a punti può essere causa di infortuni, occorre, soprattutto in caso di inceppamento, prestare attenzione alle operazioni di sblocco della stessa.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE OBBLIGATORI

La lavoratrice addetta alla fase di lavoro che prevede il deposito e l'esposizione della merce deve indossare obbligatoriamente i seguenti DPI con marcatura "CE":

-  Scarpe anti-scivolo
-  Guanti in lattice

CONCLUSIONI:

Individuati tutti i singoli fattori di rischio presenti nella attività lavorativa analizzata, eseguita dalla lavoratrice con mansione di ASSISTENTE AMMINISTRATIVO, e le possibili conseguenze per la salute e la sicurezza della stessa, si può presumibilmente ritenere che la stessa presenti nel suo complesso, in riferimento all'ipotesi di uno stato di gravidanza o puerperio/allattamento, un **RISCHIO ACCETTABILE**.

In genere le lavoratrici sono esposte a limitati e modesti fattori di rischio in gravidanza.

È possibile eliminare alcuni contenuti in modo da ricondurre la mansione entro termini compatibili: verrà posto un divieto per talune componenti della mansione.

Solo le lavoratrici che utilizzano in modo continuativo e prolungato il computer verrà chiesto alla DPL l'anticipazione al 3° mese dell'astensione obbligatoria.

8 CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi:

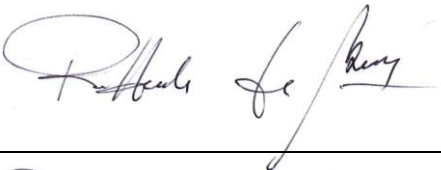
- è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 151/01 e delle successive integrazioni e modifiche apportate dal D.Lgs. 81/08, nonché del D.Lgs. 106/2009;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato. Inoltre la valutazione del rischio prevede un rischio basso.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le lavoratrici addette alle rispettive mansioni ed il rappresentante per la sicurezza sono stati informati sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure adottate.

Nota L'art.12, comma 1, del D.lgs. 151/2001 ha introdotto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro di cui all'art.4 della Legge 1204/71 (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto), posticipando un mese dell'astensione prima del parto al periodo successivo al parto.

Per poter avvalersi di tale facoltà, la lavoratrice gestante dovrà presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità (INPS), corredata da certificazione del medico ostetrico-ginecologo del SSN o con esso convenzionato la quale esprima una valutazione, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, circa la compatibilità delle mansioni e relative modalità svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro e, qualora la lavoratrice sia adibita a mansione comportante l'obbligo di sorveglianza sanitaria, un certificato del Medico Competente attestante l'assenza di rischi per lo stato di gravidanza

FIGURE	NOMINATIVO	FIRMA
Datore di Lavoro Dirigente scolastico	Prof.ssa Carmela TAGLIANETTI	
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Ing. Raffaele DE BIASE	
Medico Competente	Dott. Emanuele D'AUSILIO	-
Rappr. dei Lav. per la Sicurezza	Raffaele MIGNOLI	

Polla (Sa) , 20/10/2025 – a.s. 2025/2026