RISCHI IN CASO DI MATERNITÀ
D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151 – D. LGS. 9 APRILE 2008, N. 81

LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO

Il **DIRIGENTE SCOLASTICO**, sentito il parere del **RSPP** e dell'**RLS**, della istituzione di cui in oggetto, ed in riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e dal D.Lgs. 151/01, riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza o in maternità, dispone quanto segue:

PREMESSA

1. Introduzione

La gravidanza produce, fin dall'inizio, numerose modificazioni a carico dell'organismo materno che influenzano le funzioni di molti organi ed apparati. Tali cambiamenti possono condizionare la vita lavorativa della donna sia nel senso di una maggiore suscettibilità allo stress e alla fatica fisica, sia per i possibili danni da agenti nocivi sul prodotto del concepimento.

Le modificazioni fisiologiche indotte dalla gravidanza possono, inoltre, rendere più suscettibile la donna nei confronti dei seguenti fattori di rischio per la salute presenti in ambito lavorativo:

- ✓ rumore;
- ✓ radiazioni;
- ✓ lavoro a turni e notturno;
- ✓ radiazioni ionizzanti;
- ✓ vibrazioni;
- ✓ rischio infettivo;
- ✓ microclima;
- ✓ posture;
- ✓ solventi;
- ✓ antiparassitari;
- ✓ fatica mentale – stress;
- ✓ metalli;
- ✓ movimentazione manuale dei carichi.

2. I soggetti tutelati dalla legge

I meccanismi di tutela previsti dalla legge sono rivolti **a tutte le lavoratrici subordinate**, dipendenti di organismi privati e pubblici, comprese le apprendiste, le lavoratrici in contratto di formazione lavoro e part time e le socie delle cooperative. Alle lavoratrici subordinate sono equiparate le socie lavoratrici di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi; le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica.

Si definisce **congedo di maternità** l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.

Le disposizioni di legge sono applicate alle lavoratrici **durante il periodo di gravidanza** e **fino a sette mesi di età del figlio**, che hanno informato il dirigente scolastico del proprio stato.

Per il lavoro part time, la normativa prevede la stessa tutela del lavoro a tempo pieno.

Si ritiene applicabile la legge di tutela anche se il rischio è rappresentato dalla permanenza in piedi per più di metà dell'orario di lavoro qualora vi sia almeno un altro rischio quale fatica fisica, movimentazione dei carichi ecc.

La gestante può prendersi dei momenti di riposo durante l'orario di lavoro, previa comunicazione al responsabile.

3. LAVORI VIETATI.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. La donne durante la gravidanza non possono svolgere attività in zone che potrebbero esporre il nascituro ad una dose di radiazioni che ecceda a un millisievert durante il periodo di gravidanza. (EX: una radiografia è 0.1 millisievert).

4. QUANDO È VIETATO ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE
Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto.
Ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data effettiva del parto.
Durante i tre mesi dopo il parto.
Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
È vietato adibire le donne al lavoro notturno cioè dalle ore 24 alle ore 6.

5. ESTENSIONE DEL DIVIETO
Il divieto è **anticipato a tre mesi prima** dl parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che in relazione all'avanzato stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.
Il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può decidere l'interdizione dal lavoro per uno dei seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenuti pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino
- quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

La lavoratrice è spostata ad altre mansioni nel caso in cui si accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli per lei. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni l'ente competente può disporre l'interdizione al lavoro.

6. COSA FARE
Il dirigente scolastico:

- valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici;
- informa le lavoratrici sui rischi individuati e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

7. PERCORSO
La lavoratrice: accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Dirigente scolastico (DdL) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico.
La dipendente esposta a rischio radiologico ha l'obbligo di notificare al DdL il proprio stato di gestazione non appena accertato (risposta positiva al primo accertamento).
Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, può presentare alla DPL specifica domanda di astensione per gravidanza a rischio corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del TU n. 151/2001. Se la DPL non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta.
DIRIGENTE SCOLASTICO:

a. informa la lavoratrice 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 in materia (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.).
b. tramite i Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente (ove previsto), del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), valuta le attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa UO con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra struttura.
c. 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 del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio).

Astensione dal lavoro:
1) **obbligatoria**: le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- nei **due mesi precedenti la data presunta del parto** e comunque fino alla data di nascita del bambino; **o nel mese precedente** la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, **per scelta** e a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro (certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative);

- **nei tre mesi successivi al parto** oppure, se hanno fruito di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

In caso di parto prematuro la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto, potrà recuperare i giorni non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.
In caso di parto posticipato i conteggi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.
Se il figlio nato prematuro ha necessità di degenza presso una struttura ospedaliera la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo; in questo caso può fruire del restante congedo dalla data di rientro a casa del figlio.

2) **anticipata**: l'attività lavorativa e l'ambiente di lavoro in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.
Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- una anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione alla stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.
- le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il Dirigente scolastico, avvalendosi eventualmente della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il DdL deve darne motivata comunicazione alla DPL, in moda da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro. L'istanza può essere presentata anche dalla lavoratrice entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

8. FASE POST PARTUM

La lavoratrice deve presentare al DdL un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto.
La legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro, terminato il periodo di congedo di maternità (astensione facoltativa).
L'astensione facoltativa può iniziare al termine di quella obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

- domanda: per fruire dell'astensione facoltativa deve essere inoltrata al DdL specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, con un preavviso non inferiore ai 15gg, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.
- interessati: può essere richiesta da entrambi i genitori, i quali possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione l'obbligatoria della madre;
- durata: per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- limiti temporali: fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- unico genitore: il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- adozione o affidamento preadottivo o temporaneo: la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale che spettano ai genitori naturali. Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia una età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia,
- il limite di età del bambino e' elevato a 6 anni per la retribuzione e a 12 anni per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- prolungamento possibile fino a tre anni, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata.

9. RIPRESA ATTIVITÀ LAVORATIVA

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti ed è subordinata all'effettuazione di una visita medica da parte del Medico Competente per rivalutare l'idoneità alla mansione dopo lunga assenza

- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il post partum 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 necessario richiedere una certificazione del medico, rinnovabile periodicamente ogni 30 giorni, 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 (come a titolo esemplificativo e non limitativo gas anestetici, antiblastici, radionuclidi). Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità, che di norma si attesta nel primo anno di vita del bambino.

VALUTAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI TRASVERSALI

I rischi seguentemente analizzati, vengono eliminati o fortemente ridotti attraverso una efficace campagna di comunicazione ed informazione per gli interessati e per tutto il personale da svolgersi a cura del dirigente scolastico

RISCHI IN CASO DI MATERNITÀ (DLGS 26/03/01, N. 151)

ANALISI:

I rischi legati alla condizioni di **stato interessante** o **allattamento** è stato valutato e sono stati individuati gli interventi necessari che il datore di lavoro metterà in campo:

CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO	**INTERVENTI DA EFFETTUARSI A CURA DEL DATORE DI LAVORO**	**VALUTAZIONE DEL RISCHIO P x D = R***
Presenza di Virus Rosolia	Immediata informazione al datore di lavoro se non c'è la vaccinazione e messa in campo di azioni preventive con riorganizzazione del servizio.	3 X 4 = **12**
Manovalanza pesante	Esonero della funzione	2 X 3 = **6**
Uso scale	Prestare servizio al Piano Terra o il più vicino possibile alle uscite di emergenza	2 X 3 = **6**
Rumore	Verifica del datore di lavoro se il rumore continuativo supera i limiti e messa in campo di azioni preventive con riorganizzazione del servizio.	2 X 2 = **4**
Affaticamento fisico e mentale	Verifica del datore di lavoro tramite certificazione medica e messa in campo di azioni preventive con riorganizzazione del servizio.	2 X 3 = **6**
Stazione in piedi per più del 50% del tempo	Riorganizzazione servizio	2 X 3 = **6**
Presenza di alunni caratteriali/iperattivi	Riorganizzazione servizio	2 X 3 = **6**

P = Probabilità in una scala che va da 1 a 4
D = Danno in una scala che va da 1 a 4
R = Rischio in una scala che va da 1 a 16

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 Medico / Ginecologo.

IL DATORE DI LAVORO:
Segnala lo stato di gravidanza della dipendente alla Direzione di appartenenza e/o al Responsabile di Unità Operativa/Dipartimento;
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.).
Nel fascicolo informativo distribuito al personale vi sono anche indicazioni comportamentali in merito alla tutela delle lavoratrici in gravidanza.
Richiede ai Dirigenti o preposti, 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).

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).
(NON APPLICABILE)

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:
È prevista la verifica di non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso.
Ai sensi del combinato disposto del T.U 81/08 e del D.lgs 151/01, per le lavoratrici devono applicarsi le cautele ed i divieti riportati negli estratti della normativa che segue:

INTERVENTI DI PREVENZIONE
A seguito della valutazione dei POTENZIALI rischi sopra riepilogati, il dirigente impartirà disposizioni e provvederà all'informazione in modo da:

- Garantire la immediata comunicazione della presenza nella scuola di virus pericolosi.
- Garantire la immediata riorganizzazione delle mansioni assegnate alle donne gravide o in allattamento (se presenti) in caso di rischio accertato secondo tabella soprastante

SITUAZIONI CHE MOTIVANO L'ASTENSIONE DAL LAVORO

Di seguito vengono indicati per ogni profilo professionale e grado di scuola i fattori di rischio o le operazioni a rischio, che non sono compatibili con lo stato di gravidanza.

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione. Il dirigente scolastico, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza, allontana immediatamente la dipendente da una eventuale situazione di rischio, esonerandola da lavori a rischio, ovvero provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile.
La mansione alternativa può essere anche di qualifica inferiore senza che comunque la dipendente perda il diritto alla retribuzione relativa alla mansione precedente (art. 7 D.Lgs 151/02).

SCUOLA SECONDARIA DI 2° GRADO
INSEGNANTI mansione compatibile **INSEGNANTI DI EDUCAZIONE FISICA** mansione compatibile (evitando stazione eretta prolungata, attività di assistenza, Lep rumore > 80 db(A) **INSEGNANTI DI SOSTEGNO** Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polivalenti) **I.T.P E ASSISTENTI DI LABORATORIO** in base alla V.R. del laboratorio di appartenenza
COLLABORATRICI SCOLASTICHE mansione compatibile (evitando lavoro su scale a pioli, movimentazione carichi > 5 kg)
PERSONALE AMMINISTRATIVO Mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario)

Qualora il Dirigente Scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione idoneo, deve darne immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro che attiva la procedura per la astensione anticipata dal lavoro. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

Alternativamente la lavoratrice può rivolgersi, munita di un certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto, direttamente alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente (per sede dell'istituto), che procede all'istruttoria, e all'autorizzazione all'astensione anticipata nel caso che il dirigente scolastico dichiari l'impossibilità allo spostamento di mansione.

Quando il lavoro non comporta rischi particolari e la gravidanza prosegue senza problemi, la lavoratrice ha diritto ad un periodo di astensione obbligatoria che inizia due mesi prima del parto e termina tre mesi dopo.

La dipendente interessata può richiedere al Dirigente Scolastico e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il bambino che sta per nascere. La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, rappresentata da:

- certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- certificato del medico competente (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria). Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro.

Rispetto agli aspetti relativi alle lavoratrici madri, è particolarmente importante il coinvolgimento del RLS che dovrà essere consultato sulla valutazione dei rischi e condividere le procedure interne; criteri e procedure dovranno essere portati a conoscenze di tutte le dipendenti.

La prevenzione del rischio è affidata alla formazione dei soggetti interessati

SEGUE MANSIONARIO SPECIFICO PER:

- **INSEGNANTI**
- **INSEGNANTI DI SOSTEGNO / ASSISTENTI TECNICI**
- **ASSISTENTI AMMINISTRATIVI**
- **COLLABORATORI SCOLASTICI.**

MANSIONARIO PER DOCENTI			
CONTENUTO DELLA MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	**FATTORE DI RISCHIO**	**PERIODO DI ASTENSIONE**	**RIFERIME NTI NORMATIVI**
Attività a stretto contatto fisico con ragazzi nella scuola	RISCHIO BIOLOGICO	Anche post parto	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	Eventuale rischio di REAZIONI IMPROVVISE E VIOLENTE.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	SOLLEVAMENTO PESI.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	SOLLEVAMENTO PESI (da valutare caso per caso)	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	RISCHIO BIOLOGICO (se portatori di patologie infettive documentate) (in assenza di patologie infettive documentate non si ravvisa il rischio biologico ma la lavoratrice dovrà osservare tutte le norme comportamentali che prevedono l'utilizzo di guanti durante le operazioni di igiene alla persona	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazziportatori di handicap psico – fisico	Eventuale rischio di reazioni improvvise e violente.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1
Appoggio scolastico a ragazziportatori di handicap psico – fisico	Sollevamento pesi.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1

A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità la sottoscritta dirigente scolastico, ritiene che **siano presenti rischi** per la salute e la sicurezza di un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza.

Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove tali modifiche non siano possibili, il dirigente scolastico informerà per iscritto il Ministero del Lavoro che potrà disporre l'interdizione dal lavoro. Il dirigente scolastico valuterà i casi specifici.

MANSIONARIO PER INSEGNANTI DI SOSTEGNO / ASSISTENTI TECNICI

CONTENUTO DELLA MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIME NTI NORMATIVI
Attività a stretto contatto fisico con ragazzi nella scuola	RISCHIO BIOLOGICO	Anche post parto	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	Eventuale rischio di REAZIONI IMPROVVISE E VIOLENTE.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	SOLLEVAMENTO PESI.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	SOLLEVAMENTO PESI (da valutare caso per caso)	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	RISCHIO BIOLOGICO (se portatori di patologie infettive documentate) in assenza di patologie infettive documentate non si ravvisa il rischio biologico ma la lavoratrice dovrà osservare tutte le norme comportamentali che prevedono l'utilizzo di guanti durante le operazioni di igiene alla persona	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap psico – fisico	Eventuale rischio di reazioni improvvise e violente.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1
Appoggio scolastico a ragazziportatori di handicap psico – fisico	Sollevamento pesi.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1

A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità la sottoscritta dirigente scolastico, ritiene che **siano presenti rischi** per la salute e la sicurezza di un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza.

Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove tali modifiche non siano possibili, il dirigente scolastico informerà per iscritto il Ministero del Lavoro che potrà disporre l'interdizione dal lavoro. Il dirigente scolastico valuterà i casi specifici.

MANSIONARIO PER ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

CONTENUTO DELLA MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIME NTI NORMATIVI
Attività a stretto contatto fisico con ragazzi nella scuola	RISCHIO BIOLOGICO	Anche post parto	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	Eventuale rischio di REAZIONI IMPROVVISE E VIOLENTE.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	SOLLEVAMENTO PESI.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	SOLLEVAMENTO PESI (da valutare caso per caso)	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	RISCHIO BIOLOGICO (se portatori di patologie infettive documentate) (in assenza di patologie infettive documentate non si ravvisa il rischio biologico ma la lavoratrice dovrà osservare tutte le norme comportamentali che prevedono l'utilizzo di guanti durante le operazioni di igiene alla persona	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap psico – fisico	Eventuale rischio di reazioni improvvise e violente.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap psico – fisico	Sollevamento pesi.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1

A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità la sottoscritta dirigente scolastico, ritiene che **non siano presenti particolari rischi** per la salute e la sicurezza di un'eventuale impiegata in stato di gravidanza. Il Dirigente Scolastico valuterà i casi specifici.

MANSIONARIO PER COLLABORATORI SCOLASTICI

CONTENUTO DELLA MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIME NTI NORMATIVI
Attività a stretto contatto fisico con ragazzi nella scuola	RISCHIO BIOLOGICO	Anche post parto	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	Eventuale rischio di REAZIONI IMPROVVISE E VIOLENTE.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap fisico	SOLLEVAMENTO PESI.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	SOLLEVAMENTO PESI (da valutare caso per caso)	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti diversamente abili	RISCHIO BIOLOGICO (se portatori di patologie infettive documentate) (in assenza di patologie infettive documentate non si ravvisa il rischio biologico ma la lavoratrice dovrà osservare tutte le norme comportamentali che prevedono l'utilizzo di guanti durante le operazioni di igiene alla persona	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap psico – fisico	Eventuale rischio di reazioni improvvise e violente.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1
Appoggio scolastico a ragazzi portatori di handicap psico – fisico	Sollevamento pesi.	Anche post parto se il rischio sussiste	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 4 DPR 1026/76 art. 5 lett. 1

A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità la sottoscritta dirigente scolastico, ritiene che **siano presenti rischi** per la salute e la sicurezza di un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza.

A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità IL Dirigente scolastico, sentito il parere del Medico Competente (se presente) , ritiene che siano presenti rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza nei casi previsti dal mansionario.

Il Dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro.

Ove tali modifiche non siano possibili, il Dirigente scolastico informerà per iscritto il Ministero del Lavoro che potrà disporre l'interdizione dal lavoro.

Il Dirigente scolastico valuterà i casi specifici.

Aversa	RSPP	L'RLS	Per presa visione il DSGA	Il Dirigente Scolastico
01/10/2020				