

MATERNITA' E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La tutela della salute delle lavoratrici madri e del nascituro è un procedimento ampiamente applicato all'interno delle Istituzioni scolastiche, frequentemente affrontato solo su istanza di parte, a cura delle dipendenti, attraverso il ricorso alle note assenze obbligatorie, facoltative e di interdizione anticipata. Si rischia così di trascurare tutti gli aspetti e le problematiche riguardanti gli adempimenti ricadenti sulla stessa Istituzione scolastica, in quanto la tutela della lavoratrice madre è strettamente correlata agli obblighi propri del datore di lavoro, riconducibili sostanzialmente alla valutazione dei rischi per la salute e alla dovuta e corretta informazione.

Principi generali di tutela

Sull'argomento è intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha dapprima pubblicato un vademecum e successivamente, con nota prot. n. 7553 del 29 aprile 2013, ha diramato precise istruzioni alle Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro, anche alla luce delle modifiche apportate all'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001 dall'art. 15 del D.L. n. 5/2012 convertito in Legge n. 35/2012.

E' auspicabile che anche il MIUR intervenga per fornire direttive e chiarimenti, soprattutto laddove lo stesso Ministero del Lavoro fa esplicito riferimento alla casistica particolare della scuola, come si analizzerà di seguito.

Infatti, occorre partire con l'esame attento dell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001, con riferimento ai presupposti di fatto e di diritto costituiti dalle seguenti condizioni:

- che l'attività svolta dalla lavoratrice rientri nelle previsioni di cui all'art. 7;
- che sia verificata l'impossibilità di spostamento ad altre mansioni.

L'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001 individua i lavori vietati per i quali è prescritto lo spostamento ad altre mansioni.

Viene affermato, altresì, che i provvedimenti delle Direzioni Territoriali del Lavoro devono essere adottati sulla base di un giudizio che tenga conto contestualmente delle condizioni obiettive dell'ambiente, del lavoro e dello stato di salute della lavoratrice.

In particolare, le cosiddette condizioni ambientali devono essere intese in senso ampio e, di conseguenza, non direttamente legate soltanto alle mansioni svolte, ma più in generale alle caratteristiche del contesto ambientale dove è effettuata la prestazione lavorativa.

Laddove non ricorrano le previsioni di cui all'Allegato A e B (che contengono già elementi riconducibili al mondo della scuola, come si esaminerà in seguito), le citate condizioni ambientali sono riconducibili anche a condizioni di rischio evidenziate dal Datore di lavoro nell'ambito della valutazione del rischio, a fronte del quale lo stesso Datore di lavoro deve indicare anche le misure per la conseguente eliminazione, ovvero l'impossibilità di adottarle.

La valutazione del rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici deve avvenire contestualmente alla valutazione dei rischi generali, come previsto dalla normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti, delle misure di prevenzione e protezione che si ritiene di dover adottare e dell'importanza che le dipendenti comunichino tempestivamente il proprio stato di gravidanza, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e la conseguente opportunità di adottare i provvedimenti più adeguati.

Di fatto, la valutazione del rischio fatta dal datore di lavoro costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione.

Si afferma così, in linea di principio, un potere esclusivo del Datore di lavoro di valutare la fattibilità dello spostamento tenuto conto che è l'unico soggetto in grado di conoscere l'effettiva organizzazione del luogo di lavoro.

La valutazione dei rischi

Coerentemente con i principi generali della normativa europea di tutela della salute nei luoghi di lavoro, è affidato al Datore di lavoro il compito di valutare periodicamente anche i rischi derivanti dalle attività svolte nella scuola per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi compreso eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad una mansione non a rischio.

La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Relativamente ai risultati della valutazione ed alle conseguenti misure di prevenzione, il Datore di lavoro deve informare i lavoratori.

L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 19 del Testo Unico comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

In pratica esiste anche l'obbligo sanzionato di informare le lavoratrici in modo analitico sui rischi che correrebbero nel caso entrassero in gravidanza.

Qualora una lavoratrice informi il Datore di trovarsi in gravidanza, la cosiddetta Valutazione preventiva consente di eseguire rapidamente l'obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e mettere in atto le misure di protezione adeguate, tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio, il cambio di mansione oppure, nell'impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro di interdire la lavoratrice, così da poter nominare il supplente.

Il fattore tempo è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli. Determinante, quindi, è una tempestiva comunicazione al proprio Datore di lavoro.

La valutazione dei rischi a carico del Datore di lavoro prevede prima di tutto l'identificazione dei lavori vietati, per i quali è previsto l'allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi dopo

il parto) e – relativamente ai restanti lavori – l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza, come per esempio l'orario, i turni, la postura fissa, per i quali devono essere adottate misure protettive.

In secondo luogo, il Datore di lavoro deve valutare, in relazione all'organizzazione dell'Istituzione, la possibilità di spostamento a mansioni compatibili con la gravidanza e con il periodo post-partum.

Infine, se lo spostamento non è possibile, si deve avviare con la Direzione Territoriale del Lavoro la procedura di interdizione anticipata.

Seguendo la logica del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno che il Datore di lavoro provveda a pianificare le seguenti operazioni:

- definire le procedure con schede di rilevazione dei rischi;
- stabilire i soggetti aziendali coinvolti (RSPP, MC, RLS);
- proseguire con un monitoraggio continuo per intervenire immediatamente quando si verificano dei cambiamenti tali da rendere necessario un riesame della valutazione dei rischi.

In sintesi il Datore di lavoro deve:

1. identificare le mansioni o lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, previa consultazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,
2. integrare il Documento di Valutazione dei Rischi con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare, come:
 - a. modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
 - b. spostamento della lavoratrice madre ad altra mansione non a rischio;
 - c. richiesta al Direzione Territoriale del Lavoro di interdizione anticipata dal lavoro.
3. informare tutte le lavoratrici dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena a conoscenza.

Profili di rischio

Il Datore di lavoro valuta i rischi, per la gravidanza e per il periodo post-parto, derivanti dalle attività svolte nell'Istituzione scolastica, individuando i lavori vietati e quelli che richiedono particolari misure.

Con riferimento a quanto riportato negli Allegati A B C del D.Lgs. n. 151/2001, lo stesso Ministero del Lavoro ha individuato per il settore scuola alcune situazioni lavorative a rischio, integrabili a seconda delle realtà specifiche:

<i>Mansione</i>	<i>Fattore di rischio</i>	<i>Riferimenti D.Lgs. n. 151/2001</i>
Personale Docente (soprattutto Scuola Infanzia e Primaria)	Sollevamento bambini. Posture incongrue e stazione eretta prolungata. Stretto contatto e igiene personale dei bambini. Rischio biologico da valutare: assenza di immunizzazione per virus rosolia; periodi di epidemia. Ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali, con rischio di reazioni improvvisate e violente.	Allegato A Lett. C F G L Allegato B Lett. A Allegato C Lett. A
Personale Ausiliario	Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico). Uso di scale. Lavori pesanti con movimentazione di carichi	Allegato C Lett. A E F Allegato A Lett. A C
Personale Amministrativo	Posture incongrue per impiego VDT. Archiviazione pratiche (fatica fisica)	Art. 17 comma 1 Allegato A Lett. F G

Interdizione anticipata dal lavoro

L'art. 15 del D.L. n. 5/2012, modificando l'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001, assegna alle ASL la competenza ad emanare i provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume essere aggravate dallo stato di gravidanza. Tale modifica è in vigore dal 1° aprile 2012 e prevede che le Aziende Sanitarie Locali, al posto Direzioni Territoriali del Lavoro, autorizzino da tale data l'astensione dal lavoro "con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano".

Al momento tale Conferenza non è stata ancora indetta.

Per non lasciare senza tutela le lavoratrici che dopo il 31 marzo 2012 si trovassero nella necessità di ottenere tempestivamente il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare prot. n. 32/7247 del 29/03/2012 invita gli Uffici territoriali del lavoro ad attivarsi, in via transitoria, con iniziative di collaborazione istituzionale con le relative ASL per consentire, nei tempi dovuti, agli adempimenti di competenza.

Pertanto, in attesa che le Regioni provvedano a convocare l'apposita Conferenza, per stabilire le nuove modalità di competenza delle ASL, è opportuno che il personale della Scuola proceda a inoltrare ancora alle Direzioni Territoriali del Lavoro le proprie richieste di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza.

E' presumibile che la stessa struttura sanitaria presso cui la dipendente si rivolgerà per ottenere la relativa certificazione medica rilascerà, si spera a breve, la nuova documentazione comprendente anche il provvedimento finale di astensione anticipata dal lavoro.

Ovviamente, resta sempre l'obbligo per la lavoratrice di formalizzare l'apposita richiesta alla propria Istituzione Scolastica.

INTERDIZIONE DAL LAVORO
(estensione del congedo di maternità)

Alla Direzione Territoriale del Lavoro
Servizio Ispezione del Lavoro di

Alla A.S.L. di

e p.c. Al Dirigente Scolastico
.....

Oggetto: Interdizione dal lavoro - art. 17 D.Lgs. 26/03/2001, n. 151

La sottoscritta
nata a il
residente a
in Via/Piazza n. Tel
in servizio presso
con la qualifica di
con contratto a tempo indeterminato/determinato scadente il

CHIEDE

Di fruire dell'anticipazione del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro per i seguenti motivi
(barrare la casella interessata e allegare la documentazione di cui ai punti precisati):

- Gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza – Art. 17 lett. A);
- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per il proprio stato di salute e per quello del bambino - Art. 17 lett. B);
- impossibilità per la lavoratrice di essere spostata ad altre mansioni – Art. 17 lett. C).

La sottoscritta dichiara di essere informata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D. Lgs. 196/03, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati, soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessata potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. 196/03.

Si allega alla presente:

certificato medico di gravidanza da cui risultano le gravi complicanze della gestazione e la data presunta del parto;

dichiarazione del datore di lavoro di impossibilità allo spostamento ad altre mansioni.

Data

Nel riportare, per una più agevole lettura, le disposizioni normative richiamate nel testo, si sottolinea l'opportunità di aggiornare il Documento di valutazione dei rischi e, soprattutto, di adeguare le procedure ormai consolidate alle norme vigenti a tutela dei diritti di ogni dipendente.

Decreto legislativo 26.03.2001, n. 151: *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.* (G.U. 26.04.2001, n. 96 - S.O. n. 93)

Modificato da: comunicato 08.10.2001; D.LGS. 23.04.2003, n. 115; L. 15.10.2003, n. 289; L. 24.12.2003, n. 350; L. 27.12.2006, n. 296; D.L. 02.07.2007, n. 81; L. 24.12.2007, n. 244; D.L. 08.04.2008, n. 59, conv. con modificazioni da L. 06.06.2008, n. 101; L. 23.12.2009, n. 191; D.LGS. 25.01.2010, n. 5; D.Lgs. 15.03.2010, n. 66; L. 04.11.2010, n. 183; D. LGS. 18.07.2011, n. 119; D.L. 09.02.2012, n. 5, conv. con modif. da L. 04.04.2012, n. 35; L. 28.06.2012, n. 92; D.L. 18.10.2012, n. 179; L. 17.12.2012, n. 221; L. 24.12.2012, n. 228.

Art. 7 – Lavori vietati

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

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

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

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

4. 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.

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

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

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

Art. 11 – Valutazione dei rischi

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, 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 all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12 – Conseguenze della valutazione

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, 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, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, 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 cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 17 – Estensione del divieto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

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

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

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

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

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

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

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

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Allegato A

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.

Allegato B

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.

Allegato C

A. Agenti.

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

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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 nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

FAC-SIMILE SEGNALAZIONE

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di

E p.c. alla Sig.ra

Il Dirigente Scolastico

in qualità di Datore di Lavoro dell'Istituzione Scolastica

DICHIARA

Di aver valutato i rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice, come previsto dall'art. 11 D.Lgs. n. 151/2001, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare;

Di avere informato, come stabilito dall'art. 36 comma 2 D.Lgs. n. 81/2008, le lavoratrici e il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza dei risultati della valutazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate;

Di essere stato informato dalla Sig.ra (seguono generalità e dati di servizio)
del proprio stato di gravidanza in data
dell'avvenuto parto in data

Che in relazione allo stato di Gravidanza Puerperio

DECRETA

La Sig.ra (seguono generalità e dati di servizio)

Risulta adibita

NON risulta adibita

a **mansioni vietate**, come si rileva dal Documento di Valutazione dei Rischi, in quanto soggetta ai rischi di cui agli Allegati A B C del D.Lgs. n. 151/2001:

Personale Docente	<input type="checkbox"/> Sollevamento bambini. <input type="checkbox"/> Posture incongrue e stazione eretta prolungata. <input type="checkbox"/> Stretto contatto e igiene personale dei bambini. <input type="checkbox"/> Rischio biologico da valutare: <input type="checkbox"/> Assenza di immunizzazione per virus rosolia. <input type="checkbox"/> Periodi di epidemia. <input type="checkbox"/> Ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali, con rischio di reazioni improvvise e violente. <input type="checkbox"/> Altro
-------------------	---

Personale Ausiliario	<input type="checkbox"/> Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico). <input type="checkbox"/> Uso di scale. <input type="checkbox"/> Lavori pesanti con movimentazione di carichi. <input type="checkbox"/> Altro
----------------------	---

Personale Amministrativo	<input type="checkbox"/> Posture incongrue per impiego VDT. <input type="checkbox"/> Archiviazione pratiche (fatica fisica) <input type="checkbox"/> Altro
--------------------------	--

Sulla base degli elementi tecnici attinenti l'organizzazione dell'Istituzione scolastica, di seguito specificati, la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro:

<input type="checkbox"/> RISULTA POSSIBILE	In quanto
--	-----------------

<input type="checkbox"/> NON RISULTA POSSIBILE	In quanto
--	-----------------

Si allega:
 copia del Documento di Valutazione dei Rischi, nella parte attinente alle Lavoratrici madri;
 parere del Medico competente;
 documentazione relativa alla Lavoratrice:

<input type="checkbox"/> copia del certificato attestante la data presunta del parto	Per il rilascio del provvedimento di Interdizione anticipata dal lavoro.
--	--

<input type="checkbox"/> autocertificazione della lavoratrice attestante la nascita del figlio	Per il rilascio del provvedimento di Interdizione post parto.
--	---