|  |  |
| --- | --- |
| stemma-della-repubblica-italiana-colori.jpg | ***Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca***  **ISTITUTO COMPRENSIVO DI BASIGLIO**  20080 BASIGLIO (MI) – Piazza Leonardo da Vinci  Cod. Fisc. 97033930153 – Cod. Mecc. MIIC88400G  🕿 (02) 90753109 – 90754391 - 🗐 (02) 90751491  PEO: [miic88400g@istruzione.it](mailto:miic88400g@istruzione.it) - PEC: [miic88400g@pec.istruzione.it](mailto:miic88400g@pec.istruzione.it)  Sito web: <https://www.icbasiglio.edu.it/> |

**STRALCIO DOCUMENTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

**(Gestione delle lavoratrici madri a scuola)**

* + 1. **Gestione delle lavoratrici madri a scuola**

Le lavoratrici in stato di gravidanza che svolgono lavori “pericolosi, faticosi e insalubri”, così come identificati dal D.Lgs. 151/01, sono per definizione temporaneamente non idonee a svolgere quelle lavorazioni.

Spetta al datore di lavoro, nella valutazione dei rischi effettuata ai sensi del D.Lgs. 81/08, considerare anche quelli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Vengono di seguito elencati i fattori di rischio, presenti nelle scuole, che potrebbero motivare l’astensione anticipata di gravidanza, e, successivamente, quelli che motivano l’astensione protratta a 7 mesi dopo il parto.

* + - 1. **Situazioni che motivano l’astensione anticipata dal lavoro (elenco non esaustivo)**
         * Postazione eretta: per più di metà dell’orario di lavoro;
         * spostamento e sollevamento carichi: se movimentati non occasionalmente carichi superiori ai 5 kg;
         * agenti biologici: l’agente biologico che comporta un elevato rischio di contagio nelle comunità, soprattutto nella fascia di età 0-3 anni, è il citomegalovirus, per il quale non esiste sicura copertura immunitaria; la trasmissione avviene attraverso urine e saliva. Il virus della rosolia, data la copertura vaccinale generalizzata dei bambini, non rappresenta un rischio, mentre il virus della varicella costituisce rischio (nelle prime 20 settimane di gestazione) se la lavoratrice non ha copertura immunitaria;
         * traumatismi: limitatamente all’assistenza di allievi con disabilità psichiatrica;
         * utilizzo professionale di mezzi di trasporto: in tutte le situazioni in cui la guida su auto rientra tra le attività proprie della mansione e impegna la lavoratrice per una significativa quota dell’orario di lavoro;
         * rumore: se Lex uguale o superiore a 80 dB(A) (studi sperimentali ed epidemiologici consigliano di evitare esposizioni a livelli superiori);
         * esposizione a sostanze chimiche: solo in caso il rischio comporti la sorveglianza sanitaria;
         * esposizione a VDT: 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”.
      2. **Situazioni che motivano l’astensione dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto**
* Movimentazione manuale dei carichi: qualora sia prevista la sorveglianza sanitaria, ovvero se l’indice di rischio, calcolato secondo le indicazioni UNI EN 1005-2 (costante di peso di 15 kg), è uguale o superiore a 1
* Traumatismi: situazione che si potrebbe configurare nell’attività di assistenza di disabili psichiatrici
* Rischio chimico: solo in caso in cui il rischio di esposizione a sostanze chimiche comporti la sorveglianza sanitaria (“rischio non irrilevante per la salute”).

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

Incompatibilità in caso di utilizzo di veicoli aziendali

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SCUOLA DELL’INFANZIA** | **PRIMARIA** | **SECONDARIA DI 1° GRADO** |
| **Insegnanti\***  Mansione incompatibile:  stazione eretta o posture incongrue, rischio biologico (in caso di assenza di immunizzazione per virus rosolia, varicella ecc.),  **\***: in presenza di allievi < 3 anni (rischio biologico: citomegalovirus ecc.) | **Insegnanti**  Mansione compatibile salvo: rischio biologico (in caso di assenza  di immunizzazione per virus rosolia, varicella ecc.),  **Insegnanti di sostegno**  Mansione compatibile salvo: rischio biologico (in caso di assenza  di immunizzazione per virus rosolia, varicella ecc.),  presenza di allievi con gravi disturbi  comportamentali (rischio di reazioni improvvise e violente) | **Insegnanti**  Mansione compatibile **Insegnanti di educazione fisica** Mansione compatibile evitando:  stazione eretta prolungata, attività di assistenza, Lep rumore > 80 dB(A) **Insegnanti di sostegno**  Mansione compatibile salvo: presenza di allievi con gravi disturbi comportamentali (rischio di reazioni improvvise e violente) |
| **Collaboratrici scolastiche\*** Mansione incompatibile: stazione eretta, sollevamento carichi > 5 kg, rischio biologico  (stretto contatto e igiene personale degli allievi) | **Collaboratrici scolastiche** Mansione compatibile evitando: lavoro su scale a pioli, movimentazione carichi > 5 kg, rischio biologico  (stretto contatto e igiene personale degli allievi disabili) | **Collaboratrici scolastiche** Mansione compatibile evitando: lavoro su scale a pioli, movimentazione carichi > 5 kg, rischio biologico  (stretto contatto e igiene personale degli allievi disabili) |
| **\***: trasferire, se praticabile, ad altro ordine di scuola |  |  |
| **Personale amministrativo**  Mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni lavorative quali l’attività ai VDT ecc.) | | |

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione. Il datore di lavoro, 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).

Qualora il datore di lavoro non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione idoneo, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Territoriale 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 Territoriale del Lavoro territorialmente competente (per sede dell’istituto), che procede all’istruttoria (in genere tramite ASL), e all’autorizzazione all’astensione anticipata nel caso che il datore di lavoro 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 il parto.

La dipendente interessata può richiedere al datore di lavoro 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 aziendale (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 criteri e procedure dovranno essere portati a conoscenze di tutte le dipendenti.

**Allegato:** da Linee Guida (estratto) “Tutela della salute delle lavoratrici madri” – Ministero del Lavoro e Direzione Regionale Veneto agg. 2012.





