



**MIM**  
Ministero dell'Istruzione  
e del Merito

**PNRR**  
**FUTURA**  
LA SCUOLA  
PER L'ITALIA DI DOMANI



**RETE DI FORMAZIONE AMBITO BN05**  
Formazione docenti D.M. 797 Piano Nazionale per la Formazione



## **ISTITUTO SCOLASTICO COMPRENSIVO STATALE**

**"S. GIOVANNI BOSCO"**

Sc. Infanzia, Primaria e Secondaria di I g. **San Salvatore Telesino – Castelvenere**

C.F. 81002250629 – C.M. BNIC841008

Tel. e Fax 0824275407/cell.3274769354 – e-mail: [bnic841008@istruzione.it](mailto:bnic841008@istruzione.it)

PEC: [bnic841008@pec.istruzione.it](mailto:bnic841008@pec.istruzione.it) Sto Web: [www.icbosco.edu.it](http://www.icbosco.edu.it)

**SAN SALVATORE TELESINO (BN) – Piazza Plebiscito, 2**



# **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

## **PER LE LAVORATRICI GESTANTI**

**Ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 81/08 e del D.lgs. 151/01**



<b>DATORE DI LAVORO</b>	<b>Prof.ssa MARIA ESTER RICCITELLI</b>	
<b>RSPP</b>	<b>ING. MARCO CORRADO</b>	
<b>MEDICO COMPETENTE</b>	<b>DOTT. MICHELE SANZARI</b>	
<b>R.L.S.</b>	<b>PROF.SSA Pacelli LUIGIA Maria</b>	
<b>Data certa ai sensi del D.lgs. 106/09</b>		

## INDICE

1. Anagrafica aziendale ed organizzazione del lavoro
2. Tutela della maternità in ambiente di lavoro (inquadramento normativo)
3. Analisi delle mansioni/lavorazioni a rischio, sia nel periodo di gestazione che in quello di allattamento, in relazione ai profili lavorativi ricoperti dal personale della Scuola
4. Modalità di modifica delle condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio
5. Conclusioni
6. Allegati
  - Modulistica per segnalazioni A.S.L.
  - Modulistica per segnalazioni I.N.P.S.
  - D.lgs. 151/01

## 1. Anagrafica aziendale ed organizzazione del lavoro

Ragione Sociale: ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE	
Sede Legale: IC "San Giovanni Bosco" di SAN SALVATORE TELESINO (BN)	
Sede centrale: Scuola Secondaria I grado di SAN SALVATORE TELESINO (BN) – Via Bagni, 46	
Sedi unità produttive: - Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado di Castelvenere capoluogo - Scuola dell'Infanzia di Parito (Castelvenere) - Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado di San Salvatore Telesino capoluogo - Scuola dell'Infanzia di Selva Palladino - Scuola dell'Infanzia di Cese San Manno - centro CTP - uffici amministrativi di San Salvatore Telesino	
DATORE DI LAVORO	Prof.ssa MARIA ESTER RICCITELLI
RSPP	ING. MARCO CORRADO
MEDICO COMPETENTE	DOTT. MICHELE SANZARI
R.L.S.	PROF.SSA LUGIA MARIA PACELLI

## 2. Tutela della maternità • in ambiente di lavoro (inquadramento normativo)

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

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

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

Si elencano di seguito le principali norme:

- **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204** "Tutela delle lavoratrici madri" in cui veniva sancito il divieto di adibire le lavoratrici, durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, nonché al trasporto e al sollevamento di pesi.
- **DPR 1026 del 25/11/76** "Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri" nel quale venivano esplicitati i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati in gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.
- **Legge 9 dicembre 1977 n. 903** "Parità fra uomini e donne in materia di lavoro", nella quale veniva sancito il divieto di lavoro notturno.
- **D. Lgs. 25 novembre 1996 n. 645** "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

Tale decreto, confluito nel successivo **D.Lgs. 151/01**, integra il **D.Lgs. 81/08** in materia di tutela della maternità. Prescrive infatti che il Datore di Lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi dell'art. 17 comma a del D. Lgs. 81/08, valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute

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

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere consultato preventivamente in ordine a tale valutazione, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lettera b del D. Lgs. 81/08. Qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il Datore di Lavoro deve evitarne l'esposizione a rischio, modificando temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se tale modifica non è possibile, deve provvedere a spostare le lavoratrici ad altre mansioni, informando contestualmente gli Organi preposti competenti per territorio.

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

Il Datore di Lavoro deve inoltre informare le lavoratrici, e i loro rappresentanti degli esiti della valutazione e delle misure di prevenzione adottate, come previsto dall'art.18 comma 1 lettere i ed m del D.Lgs. 81/08.

Nei confronti delle lavoratrici autonome o parasubordinate (es. collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni professionali) il Datore di Lavoro è tenuto, ai sensi dell'art 26 del D. Lgs. 81/08, a fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici per le lavoratrici gravide, puerpere e in allattamento presenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione adottate.

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

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

### **3. Analisi delle mansioni/lavorazioni a rischio sia nel periodo di gestazione che in quello di allattamento in relazione ai profili lavorativi ricoperti dal personale della Scuola.**

L'IC "San Giovanni Bosco" di San Salvatore T. e Castelvenere, in qualità di ente pubblico educativo, prevede, all'interno del suo organico, una serie di ruoli coperti dalle lavoratrici/equiparate appartenenti rispettivamente alle categorie del personale docente, amministrativo e dei collaboratori scolastici.

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

- È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gestazione e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.Lgs 151/01).
- I lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati negli allegati A e B del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.
- È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53 D.Lgs 151/01).
- Fermi restando i lavori vietati, il Datore di Lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni

di lavoro (art. 11 D.Lgs 151/01)

- I rischi da valutare sono riportati nell'Allegato C del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.

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

- Docente, Docente di sostegno
- Impiegata amministrativa
- Bibliotecaria
- Collaboratrice scolastica

### 3.1 Profilo Docente e Docente di sostegno

La lavoratrice in stato di gravidanza che opera con un profilo professionale di docente, in generale non chiamata ad esplicare mansioni di tipo manuale che implicano esposizioni pericolose per il feto, fatto salvo alcune attività legate all'assistenza o all'igiene della persona (bambini); in particolare tali esposizioni si verificano quando sussistono le condizioni di dover supportare gli studenti nell'igiene intima, con traslazioni alto-basse o operazioni di sostegno fisico per la fruizione dei sanitari.

Analoga condizione si verifica nel supporto ed assistenza ai bambini con handicap fisico o psico-fisico che abbisognano di un ausilio personale costante sia nell'ambiente classe che nell'uso dei servizi igienici. In tutti questi casi sussiste il completo divieto di effettuare tale mansione. Da non sottovalutare inoltre gli aspetti contestuali che possono generare stati di disagio psico-fisico come:

- **Le posizioni di lavoro e la fatica fisica.** Ricollegabile agli aspetti posturali con l'assunzione di posizioni fisse ed in piedi che per la lavoratrice/equiparata in stato di gravidanza, sono fonte di forte disagio.
- **Il microclima negli ambienti scolastici** ☒ certamente favorevole con la quasi totale assenza di situazioni di caldo-umido o di sbalzi termici tali da risultare conflittuali con la situazione fisiologica della gravidanza; infatti in tale periodo vi • una vasodilatazione ed un aumento della frequenza cardiaca, e questi sintomi peggiorano in un regime microclimatico caldo umido, portando a collassi, nonché aumentando il rischio di aborti. Anche i periodi mestruali sono piuttosto difficili in questi contesti microclimatici. Oltre ciò si osserva anche un aumento del metabolismo basale con diminuzione delle riserve energetiche.
- **Situazioni olfattive ed di gusto anomale.** È statisticamente accertato che in gravidanza spesso la donna ha delle avversioni a odori e a cibi che si manifestano con nausea e vomito; tale predisposizione, legata a personali reazioni non codificabili, dove una valutazione oggettiva risulta assai difficile.

#### Profilo di mansione: docente, docente di sostegno

<b>MOVIMENTAZIONE MANUALE DEL CARICO</b>			
<b>Attività• esercitata</b>	<b>Principali fattori di rischio</b>	<b>Effetti su gestazione ed allattamento</b>	<b>Legislazione ed interventi</b>
<b>Traslazione, spostamento, sollevamento, di bambini per supporto all'igiene personale o nel sostegno all'handicap</b>	<b>MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI</b>	La movimentazione manuale dei carichi pesanti ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice • esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante ) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dallavalutazione dei rischi)  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>

<b>ASPETTI ERGONOMICI</b>			
<b>Attività• esercitata</b>	<b>Principali fattori di rischio</b>	<b>Effetti su gestazione ed allattamento</b>	<b>Legislazione ed interventi</b>
<b>Attività didattica in classe</b>	<b>Attività• in postura eretta prolungata</b>	<p>Mutamenti fisiologici in corso di 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 con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b></p>
	<b>Attività• in postura incongrua prolungata (assistenza handicap e/o alla persona per l'igiene)</b>	<p>È potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere 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 e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art. 7 all. A lett G (lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante).</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b></p>

<b>AGENTI FISICI</b>			
<b>Attività• esercitata</b>	<b>Principali fattori di rischio</b>	<b>Effetti su gestazione ed allattamento</b>	<b>Legislazione ed interventi</b>
<b>Ausilio alla persona con handicap (problematiche violente)</b>	<b>COLPI, URTI e VIBRAZIONI</b>	<p>Un'esposizione non valutabile in termini temporali ma statisticamente probabile quando l'assistenza rivolta a soggetti violenti che con le loro azioni fisiche possono interessare il corpo intero del docente accrescendo il rischio di parto prematuro.</p>	<p>D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. I (lavori con azioni scuotenti)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b></p>

<b>AGENTI BIOLOGICI</b>			
<b>Attività• esercitata</b>	<b>Principali fattori di rischio</b>	<b>Effetti su gestazione ed allattamento</b>	<b>Legislazione ed interventi</b>
<b>Assistenza all'igiene della persona (studente)</b>	<b>UTILIZZO di AGENTI BIOLOGICI DEI GRUPPI DI RISCHIO 2,3,4</b>	<p>Molti agenti biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare oppure durante e dopo il parto, in caso di allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino.</p> <p>Agenti che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono ad esempio i virus dell'epatite B, C, rosolia, l' HIV, il bacillo della tubercolosi, quello della sifilide, la salmonella del tifo e il toxoplasma. In particolare possono essere esposte determinate categorie di lavoratori (es.sanità).</p>	<p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7all.A lett B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche).</p> <p>D.Lgs151/01 art.7all.B lett.A punto 1 lett b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 (rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi)</p> <p style="text-align: center;"><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</b></p>







### **3.2 Profilo impiegata amministrativa**

La lavoratrice in stato di gravidanza che opera con un profilo professionale di impiegata amministrativa, • chiamata ad esplicare mansioni d'ufficio mediante l'utilizzo prevalente delle postazioni PC con le relative periferiche; in questo contesto non sussistono particolari rischi specifici se non quelli legati all'organizzazione del lavoro, agli effetti dello stress-lavoro correlato nonché agli aspetti microclimatici. Fermo restando che tutti gli ambienti della Scuola sono contraddistinti da buoni livelli di igienicità e salubrità dei locali, da attrezzature e postazioni VDT conformi, nonché da un'organizzazione lavorativa oramai consolidata all'insegna delle normali procedure tecnico- amministrative di tipo pubblico, i rischi residuali da prendere in considerazione nella specifica condizione di puerpera sono tali da non individuare particolari misure limitative.

