

# **D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151**

(Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI e informazioni sulla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**

Il Datore di Lavoro

**Allegato al D.V.R.**

ISTITUZIONE SCOLASTICA: \_\_\_\_\_

---

*Il Dirigente Scolastico*

---

**Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione:**



## **Premessa**

Una gravidanza priva di complicazioni è assolutamente compatibile con lo svolgimento della normale attività lavorativa, però, in alcuni casi, il lavoro o l'ambiente nel quale questo si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Se nell'attività svolta delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono presenti rischi d'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché rischi derivanti dai processi produttivi che possono influire sulla sicurezza delle lavoratrici, la normativa stabilisce che il datore di lavoro concordemente con il medico competente (ove previsto) deve adottare misure di prevenzione e protezione che prevedono anche la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro. Se tali modifiche non sono possibili, il datore di lavoro deve procedere o allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni, o concedere l'astensione anticipata dal lavoro informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territoriale

## **LEGISLAZIONE**

La legislazione vigente in materia di tutela della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento è rappresentata dal **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"** che ha recepito e armonizzato le precedenti normative in materia; tale decreto disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

## **Definizioni**

Il Decreto fornisce le seguenti definizioni:

- *congedo di maternità* si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice
- *congedo di paternità* si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità
- *congedo parentale* si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore
- *congedo per la malattia del figlio* si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa
- *lavoratrice o lavoratore*, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i lavoratori subordinati e quelli ad essi equiparati, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

## **Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici**

La tutela della sicurezza e della salute è riferita alle lavoratrici durante al periodo di gravidanza e

fino a sette mesi di età del figlio, a condizione che esse abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato conformemente alle disposizioni vigenti. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

### **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.

### **Lavori vietati**

È vietato adibire le lavoratrici all'effettuazione di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri; il decreto, nei suoi allegati fornisce un elenco di attività e di fattori di pericolo per i quali è obbligatorio concedere l'astensione obbligatoria dal lavoro per il periodo stabilito dalle norme. 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 attività a rischio. Nel seguito si fornisce un elenco non esaustivo dei fattori di pericolo per categorie (agenti fisici, biologici, chimici).

### **Agenti fisici**

- esposizione a condizioni climatiche disagiate (es. magazzini frigoriferi);
- manovra di apparecchi di sollevamento a trazione meccanica;
- cernita e tritamento degli stracci e della carta usata;
- lavori in pozzi, cisterne e ambienti simili;
- lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo;
- lavori comportanti rischi elettrici ad alta tensione;
- saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica;
- lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare
- condotta dei veicoli di trasporto e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto;
- lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo;
- lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi;
- lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (ad es. in camere sotto pressione, immersione subacquea);
- agenti fisici allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- rumore con livello di esposizione superiori a 80 dB(A) o rumori impulsivi;
- radiazioni ionizzanti;
- radiazioni non ionizzanti;
- sollecitazioni termiche;
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici.

### **Agenti biologici**

- manipolazione di agenti biologici dei gruppi da 2 a 4 ai sensi del titolo X del decreto legislativo n. 81 del 2008 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;
- possibile esposizione a toxoplasma ed al virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione.

### **Agenti chimici**

- 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 gravidanza e per 7 mesi dopo il parto;
- manipolazione di sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+);
- manipolazione di sostanze e preparati classificati nocivi (Xn):
  - pericolo di effetti cumulativi (R33)
  - pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39)
  - possibilità di effetti cancerogeni - prove insufficienti (R40)
  - può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42)
  - può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43)
  - può provocare il cancro (R45)
  - può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46)
  - può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R47)
  - pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48)
  - può provocare il cancro per inalazione (R49)
  - può ridurre la fertilità (R60)
  - può danneggiare i bambini non ancora nati (R61)
  - può danneggiare i bambini allattati al seno (R64)

### **Condizioni di lavoro**

- trasporto di pesi, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote;
- sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa;
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse;
- effettuazione di lavori di manovalanza pesante;
- lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali;
- possibile esposizione ad elevate condizioni di stress professionale;
- lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- turni di lavoro notturni;

### ***Valutazione dei rischi, informazione, conseguenze della valutazione***

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.

### ***Informazione alle lavoratrici***

L'obbligo di informazione stabilito dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, comprende anche 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.

### ***Conseguenze della valutazione***

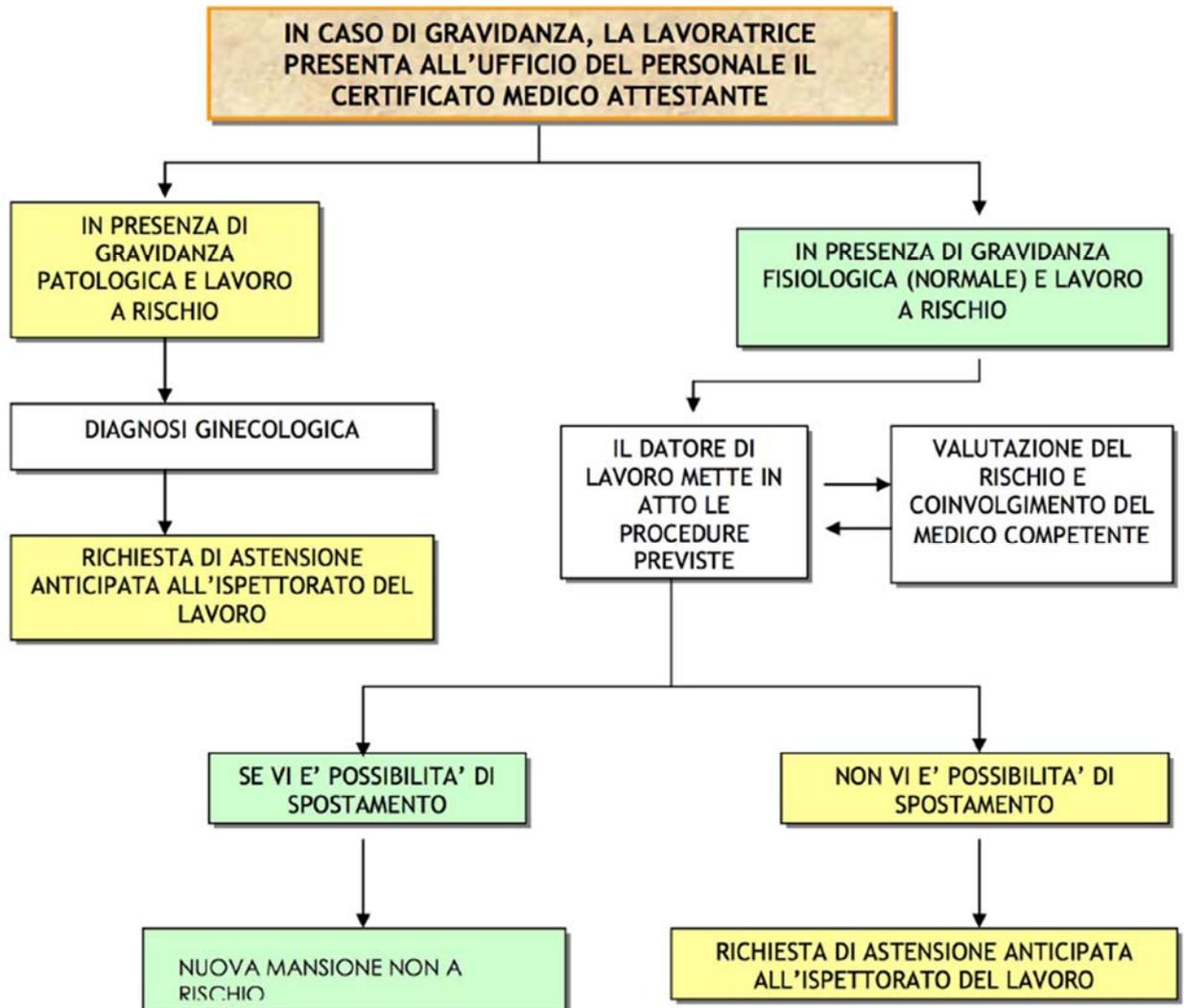
Qualora i risultati della valutazione dei Rischi rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata. Tali misure comprendono:

- a) la lavoratrice è addebita 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 es., 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 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.



## ***Anticipazione del congedo di maternità:***

### **Quando?**

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 gestazione o altre patologie che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17, comma 2, 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).

### **Come fare?**

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. 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.

### ***Astensione obbligatoria (o Congedo di maternità)***

Ha una durata di 5 mesi; 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).

### ***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.

### ***Congedo parentale***

1. Per ogni bambino, nei primi suoi 12 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.
2. 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.
3. 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;
4. 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;
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia

diritto;

6. 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.

**NOTA:** L'art. 12 del CCNL/2007 è quindi norma più favorevole e riferita all'ambito dell'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. 80/2015 (che ha esteso l'età del bambino dagli 8 ai 12 anni come limite per la fruizione del congedo), che disciplina i casi in cui sorge il congedo parentale senza operare alcuna distinzione tra le ipotesi in cui il minore abbia meno o più di sei anni.

Il trattamento di miglior favore previsto dall'art. 12 del CCNL è, dunque, riferito all'art. 32, comma 1 lett. a), e cioè a tutte le ipotesi di congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino.

Pertanto, i primi 30 giorni di congedo parentale sono interamente retribuiti (100%) se fruiti entro i 12 anni del bambino.

Restanti 5 mesi entro il 6° anno di età del bambino (compreso il giorno del 6° compleanno)

Per i restanti 5 mesi l'indennità economica è pari al 30% della retribuzione, indipendentemente dal reddito individuale del richiedente, fino al sesto anno di vita del bambino (compreso il giorno del 6° compleanno).

Restanti 5 mesi dal 6° anno di età del bambino fino all'8° anno di età (compreso il giorno dell'8° compleanno)

Se i restanti 5 mesi (o parte di essi) sono invece fruiti dai 6 agli 8 anni del bambino (compreso il giorno dell'8° compleanno) l'indennità economica è pari al 30% della retribuzione solo qualora il richiedente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico (negli ultimi anni è stato di circa Euro 16.300,00).

Restanti 5 mesi dall'8° anno di età del bambino fino al 12° anno di età (compreso il giorno del 12° compleanno)

Se i restanti 5 mesi (o parte di essi) sono fruiti dai 6 ai 12 anni del bambino (compreso il giorno del 12° compleanno) non si avrà alcuna retribuzione, anche se il reddito del richiedente rientri nei parametri sopra descritti.

### **Lavoro notturno**

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
3. non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

### **FATTORI DI RISCHIO GENERICI E MISURE PREVENTIVE**

Si espongono nel seguito approfondimenti sui fattori di rischio e sulle possibili misure preventive

o protettive a tutela delle lavoratrici madri sul lavoro.

### **Fatica psicofisica e orari di lavoro**

Gli orari di lavoro prolungati, il lavoro a turni e il lavoro notturno possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Non tutte le donne ne risentono allo stesso modo e i rischi correlati variano a seconda del tipo di lavoro, delle condizioni di lavoro e delle persone interessate. Ciò concerne in particolare la protezione della salute. Tuttavia, l'affaticamento, mentale e psichico, aumenta generalmente 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 (comprese le disposizioni in materia di 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. 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 gestanti o puerpere.

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, un'attività diurna dovrebbe essere possibile a titolo sostitutivo per le donne gestanti.

### **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. Nel caso di alunne limitare il carico di libri e sussidi didattici pesanti.

### **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 ° tele ° controllo 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, a volte in rapida successione, che possono accrescere la sensibilità allo stress o 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 aggressività e/o violenza sul posto di lavoro.

Se una donna è esposta al rischio di violenza sul lavoro durante la gravidanza, il puerperio o l'allattamento ciò può avere conseguenze nocive da cui possono derivare distacco della placenta, aborto spontaneo, parto prematuro, nascita sotto peso e può essere pregiudicata la capacità di allattamento. Tale rischio riguarda in particolare le lavoratrici a diretto contatto con i clienti, quelle che svolgono assistenza ad adulti o adolescenti con gravi disabilità motorie e/o cognitive.

Un ulteriore stress da lavoro può verificarsi se la paura che una donna ha per la sua gestazione o i suoi risultati (se vi sono stati precedenti aborti spontanei, mortinatalità o altre anomalie) è 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. Le donne che abbiano sofferto di recente di una perdita a causa di mortinatalità, di un aborto, di affidamento in adozione alla nascita o della morte di un neonato sono particolarmente vulnerabili allo stress come anche le donne che abbiano avuto una grave malattia o un trauma (compreso il taglio cesareo) legati alla gravidanza o al parto. In determinate circostanze però il ritorno al lavoro dopo simili eventi può contribuire a ridurre lo stress purché nell'ambiente di lavoro non manchino manifestazioni di simpatia e di sostegno.

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.

### **Rischi derivanti da un'alimentazione inadeguata**

Un'alimentazione adeguata e appropriata e la disponibilità di bevande liquide (in particolare acqua potabile) da assumere ad intervalli regolari è essenziale per la salute delle lavoratrici gestanti o puerpere e dei loro bambini. L'appetito e la digestione sono influenzati dalla cadenza, dalla frequenza e dalla durata degli intervalli per i pasti e dalle altre opportunità di assunzione di cibo e bevande e questo si ripercuote anche sulla salute del nascituro. Ciò è influenzato durante e dopo la gravidanza da mutamenti ormonali e fisiologici tra cui quelli che causano o riguardano i malesseri mattutini (che si manifestano di solito agli inizi della gravidanza), dalla posizione del bambino nell'utero, dai bisogni alimentari delle singole madri e dei loro bambini non ancora nati o in allattamento, ecc. Le donne gestanti possono aver bisogno di intervalli più frequenti per i pasti e di poter accedere con maggiore frequenza a fonti di acqua potabile o di altre bevande analcoliche e possono anche essere capaci di tollerare il cibo solo se assunto in piccole quantità e con frequenza, piuttosto che in grandi quantità e negli orari normali dei pasti. Le loro abitudini alimentari possono cambiare, quanto a tipologia e preferenze, soprattutto nelle prime fasi della gravidanza, non solo a seguito dei malesseri mattutini ma anche a seguito di disagi e altri problemi che si manifestano nelle ultime fasi della gravidanza.

Possibili misure di prevenzione: le particolari esigenze che le gestanti e le puerpere hanno in materia di pause di riposo e per assumere alimenti e bevande possono essere definite in consultazione con le persone interessate. Tali bisogni possono mutare col progredire della gravidanza.

### **Colpi, vibrazioni o movimenti**

L'esposizione regolare a colpi, ad esempio forti urti improvvisi contro il corpo o vibrazioni a bassa frequenza, come accade ad esempio su veicoli fuoristrada, o movimenti eccessivi possono accrescere il rischio di un aborto spontaneo. Un'esposizione di lungo periodo 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.

In ambito scolastico l'esposizione a colpi / urti pericolosi per le lavoratrici gestanti si possono presentare in occasione di:

- sorveglianza degli alunni durante la ricreazione, specialmente quando questa avviene in locali ristretti oppure con elevate condizioni di affollamento
- attività motorie e/o ludiche svolte in palestra e/o in esterno
- assistenza o sorveglianza di alunni con gravi disabilità fisiche / cognitive

Possibili misure di prevenzione: il lavoro dev'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**

Evidenze sperimentali suggeriscono che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita e che le basse frequenze sono maggiormente suscettibili di provocare danno; rumori di forte intensità producono un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza se protratti nel tempo. 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; rumori di intensità maggiore si possono però verificare durante le seguenti fasi lavorative: sorveglianza intervallo alunni, sorveglianza/assistenza ai pasti, attività di gioco e attività motorie di gruppo o di squadra in palestra; in tali fasi si possono produrre anche rumori di tipo impulsivo, peraltro di intensità inferiore al valore di legge di 135 dB(C).

Possibili misure di prevenzione: in via precauzionale il datore di lavoro deve assicurare, con misure organizzative, che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano esposte il meno possibile a livelli di rumore intensi, anche di breve durata. Si deve anche tener presente che l'uso di dispositivi di protezione personale da parte della madre non protegge il nascituro dal rischio fisico.

## **Radiazioni ionizzanti**

Un'esposizione alle radiazioni ionizzanti comporta dei rischi per il nascituro; in ambito scolastico l'esposizione è 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 nella scuola sia risultato essere maggiore di 400 Bq/m<sup>3</sup> (valore questo pari all'80% del livello di azione di 500 Bq/m<sup>3</sup>) il datore di lavoro deve segnalare alle lavoratrici la presenza di possibile esposizione al

rischio e concedere l'astensione anticipata.

### **Radiazioni elettromagnetiche non ionizzanti**

Non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici, comprese quelle associate a una terapia a onde corte, alla saldatura di materie plastiche e alla polimerizzazione di adesivi possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro.

Possibili misure di prevenzione: è consigliabile ridurre l'esposizione mediante misure in materia di salute e sicurezza.

### **Sollecitazioni termiche**

Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress da calore. Il rischio si riduce di norma dopo il parto ma non è certo con quanta rapidità migliori la tolleranza. L'esposizione al calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. L'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pericoloso per le gestanti ed i nascituri. I rischi aumentano comunque nel caso di un'esposizione a improvvisi sbalzi di temperatura.

Possibili misure di prevenzione: le lavoratrici gestanti non dovrebbero essere esposte per periodi prolungati a calore o freddo eccessivi. Si dovranno mettere a loro disposizione indumenti caldi.

### **Agenti biologici**

Gli agenti biologici pericolosi per la salute sono classificati nei seguenti gruppi:

1. **gruppo 1:** un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
2. **gruppo 2:** un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
3. **gruppo 3:** un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
4. **gruppo 4:** un agente che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Molti agenti biologici che rientrano nei gruppi di rischio 2, 3 e 4 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, ad esempio nel corso dell'allattamento o 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. 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.

### **Agenti chimici**

Gli agenti chimici possono penetrare nel corpo umano per vie diverse: inalazione, ingestione, assorbimento percutaneo. Interessano i seguenti agenti chimici nelle misure in cui è noto che mettono in pericolo la salute della gestante e del nascituro; tali sostanze sono 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.

Il fumo di tabacco è mutageno e cancerogeno ed è noto che costituisce un rischio per la gravidanza se la madre fuma. Gli effetti del fumo passivo sono meno chiari, ma si sa che interessano il cuore e i polmoni e rappresentano un rischio per la salute del bambino. Il fumo di sigarette è anche un sensibilizzatore respiratorio ed è associato all'asma, il cui inizio è in alcuni casi è legato alla gravidanza.

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.

### **Monossido di carbonio**

Il monossido di carbonio è prodotto dall'utilizzazione di benzina, gasolio e gas di petrolio liquefatto (GPL) quali fonti di energia in macchinari e impianti domestici. Il rischio insorge quando i macchinari o gli impianti funzionano in ambienti chiusi. Le lavoratrici gestanti possono essere maggiormente sensibili agli effetti dell'esposizione al monossido di carbonio poiché tale gas attraversa facilmente la placenta e può determinare un'ipossia nel nascituro. I dati sugli effetti dell'esposizione al monossido di carbonio sulle donne gestanti sono limitati ma si hanno le prove di effetti nocivi per il nascituro. Sia i livelli che la durata dell'esposizione della madre sono fattori importanti che hanno ripercussioni sul nascituro. Non vi sono indicazioni che i bambini durante l'allattamento risentano del fatto che la madre sia stata esposta a monossido di carbonio né che la madre sia significativamente più sensibile al monossido di carbonio dopo il parto.

Possibili misure di prevenzione: le lavoratrici gestanti devono essere sensibilizzate ai rischi di esposizione al monossido di carbonio legati al tabagismo.

### **Movimentazione manuale di carichi in presenza di un rischio di lesioni**

La movimentazione manuale di carichi pesanti è ritenuta rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto ed un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, vale a dire 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 a seguito della manipolazione manuale di carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai 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. In ambito scolastico alle lavoratrici a rischio elevato (es. insegnanti dell'infanzia, collaboratrici scolastiche ed assistenti all'autonomia di alunni con gravi disabilità motorie), nell'impossibilità di un cambio di mansione, occorrerà concedere l'astensione anticipata dal lavoro

### **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

### **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 scolastico gli spostamenti delle lavoratrici gestanti possono risultare non agevoli e/o sicuri nei locali adibiti ad archivio, depositi di materiali o arredi scolastici, ripostigli (detergenti e materiali per le pulizie), aule scolastiche con ridotte dimensioni e/o concomitante elevato affollamento di alunni, 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 acuminatae, cadute a livello, cadute dall'alto; per le scuole dell'infanzia il rischio infortunistico è rappresentato,

ad es. da giochi per i bimbi sparsi sul pavimento o nel refettorio (inciampo e scivolamento); nelle medesime scuole l'affaticamento e l'assunzione di posture incongrue è dato dalle ridotte dimensioni degli arredi e degli apparecchi igienico/sanitari per i bimbi.

### **Lavoro su Videoterminali**

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali si situano ben al di sotto dei limiti fissati nelle raccomandazioni internazionali per ridurre i rischi per la salute umana determinati da tali emissioni e i Comitati di protezione radiologica non ritengono che tali livelli costituiscano un rischio significativo per la salute. Alla luce delle prove scientifiche non è necessario che le donne gestanti cessino di lavorare ai videoterminali. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni.

### **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.

### **Aspetti organizzativi**

Al di là dei rischi potenziali sopra elencati, vi sono altri aspetti della gravidanza che possono avere rilevanza sul lavoro; il loro impatto varia col progredire della gravidanza e il loro effetto deve essere tenuto sotto controllo; è il caso ad esempio della postura delle lavoratrici gestanti che cambia con l'aumento del volume corporeo.

<b>ASPETTI DELLA GRAVIDANZA</b>	<b>FATTORI SUL LAVORO</b>
Malessere mattutino	Primi turni. Esposizioni ad odori forti o nauseabondi / Ventilazione carente / Spostamenti / Trasporti
Mal di schiena	Postura eretta / movimentazione manuale / Problemi posturali

Riposo e benessere	Alimentazione regolare
Visite frequenti / Urgenti alla toilette	Vicinanza / disponibilità di spazi per il riposo, per lavarsi, nutrirsi, bere, igiene.
Comfort	Difficoltà a raggiungere o lasciare il posto / luogo di lavoro
La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata possono essere impediti dall'aumento del volume corporeo	Esigenze posturali, ad es. chinarsi, allungarsi per raggiungere qualcosa, movimentazione manuale, problemi legati al lavoro in spazi ristretti
Stanchezza / Fatica / Stress	Straordinari, lavoro serale o notturno, mancanza di pause per il riposo, orario di lavoro troppo lungo, ritmo o intensità di lavoro
Aumento del volume corporeo	Uso di indumenti protettivi / attrezzature di lavoro / Lavoro in aree ristrette
Equilibrio (riguarda anche le madri che allattano)	Problemi legati al lavoro in superfici scivolose e/o umide

### **Farmaci pericolosi in gravidanza**

Quando si è in dolce attesa la tutela della salute diventa un fatto prioritario; per questo motivo l'argomento dei farmaci in gravidanza è delicatissimo da affrontare specie se ci si trova nel primo e nel terzo trimestre di gestazione. La cosa ideale sarebbe non farne uso assolutamente ma non sempre la cosa è possibile. Ecco perché è necessario un dialogo costante col ginecologo di fiducia per non incorrere in eventuali malformazioni fetali o intossicazioni.

Risultati di recenti ricerche scientifiche confermano che durante le prime settimane di gravidanza è meglio non assumere farmaci, specialmente se si tratta di analgesici e/o antiinfiammatori, considerando che potrebbe aumentare il rischio di aborti spontanei.

Il rischio maggiore di alcuni farmaci, infatti, è che, se assunti in gravidanza, possono avere effetti "teratogenetici", perciò in grado di causare malformazioni congenite nel bambino. Per esempio le molecole antitumorali sono quelle maggiormente in grado di modificare negativamente lo sviluppo fetale; gli ormoni sessuali possono causare alterazioni degli organi genitali del neonato, mentre gli antibatterici sono in grado di interferire con reazioni chimiche implicate nello sviluppo delle cellule fetali. Inoltre le future mamme che soffrono di epilessia, asma, ipertensione, depressione, diabete, malattie degenerative autoimmuni, in quanto impossibilitate a sospendere la terapia dovranno preventivamente consultare il medico per gestire l'uso dei farmaci appositi.

**INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA:**

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>INSEGNAMENTO attività educative e ricreative rivolte a bambini da 3 a 6 anni</b>	sollevamento pesi (necessità di sollevare frequentemente i bambini) DA VERIFICARE MANSIONE	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	biologico (eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi - non pericolosa in allattamento -, varicella e rosolia trasmesse dagli alunni).	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso con dichiarazione del medico curante per assenza di copertura immunitaria per varicella e rosolia)
	colpi, urti e cadute (dovuti a una certa imprevedibilità dei bambini)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	stazione eretta per oltre metà del tempo	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA

**INSEGNANTE DI SOSTEGNO SCUOLA DELL'INFANZIA:**

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>Attività a stretto contatto fisico con bambini nella scuola materna</b>	Rischio di reazioni improvvise e violente valutare caso per caso secondo funzionalità all'assistito	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Movimentazioni manuale di carichi prendere in braccio i bambini per vari motivi (accudirli, vestirli, ecc.) valore limite MMC: in gravidanza <0.85 secondo NIOSH post parto <1 secondo NIOSH	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rischio biologico: stretto contatto e igiene personale con rischio di trasmissione al neonato e in presenza di epidemie.	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)

**VALUTAZIONE GENERALE SULLA MANSIONE INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA:**

In genere le lavoratrici di scuola dell'Infanzia sono esposte principalmente al rischio biologico e rischio di urti per reazioni improvvise e violente. Prendere in braccio i bambini non è previsto dalla mansione e pertanto durante il PRE-PARTO è possibile evitare questa attività, mantenendo la mansione. Per quanto concerne l'interdizione fino al 7° mese dopo il parto può essere prevista per il rischio biologico per mancanza di immunità ad eventuali malattie infettive quali varicella e rosolia trasmesse dagli alunni (immunità che deve essere certificata dal medico). L'interdizione sarà validata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

**MISURE INDIVIDUALI DA PRENDERE:**

Divieto di eseguire lavoro in posizione eretta in gravidanza in modo da eccedere la metà dell'orario

Divieto in gravidanza e puerperio di spostare-sollevare pesi eccedenti 3 kg

Divieto in gravidanza di uso di scale e simili

**MISURE GENERALI:**

Ergonomia delle sedute

Organizzazione del lavoro in modo corretto
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

### COLLABORATRICE SCOLASTICA SCUOLA DELL'INFANZIA:

MANSIONE	Fattore di rischio Esposizione pericolosa	VALUTAZIONE/Periodo di Astensione
<b>Attività di pulizia</b>	Postura eretta 2 ore Fatica	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Movimentazioni manuale di carichi (aiuto a svolgere varie attività) valore limite MMC: in gravidanza <0.85 secondo NIOSH post parto <1 secondo NIOSH	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rischio biologico: stretto contatto e igiene personale con rischio di trasmissione al neonato	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Rischio Chimico: in caso di uso detergenti chimici (con verifica schede di sicurezza) oppure se la lavoratrice presenta allergie documentate dal medico.	VIETATO L'USO oppure Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	uso di scale	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	posizioni faticose o incongrue (Deve abbassarsi per varie attività da svolgere vicino al pavimento)	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
<b>vigilanza-aiuto ad alunni con disabilità psichica o fisica</b>	colpi, urti (nel caso di alunni con disabilità psichica)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Movimentazioni manuale di carichi fatica eccessiva (aiuto a disabili fisici)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	biologico (eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia trasmesse dagli alunni),	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso con dichiarazione del medico curante per assenza di copertura immunitaria)
	uso detergenti chimici (con verifica schede di sicurezza)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)

<b>Esecuzione di fotocopie (alcune lavoratrici: 3 ore /giorno)</b>	postura eretta (la valutazione è rinviata alla valutazione dell'intera mansione, per verificare se supera la metà dell'orario)	
<b>Centralino-Portineria (solo alcune lavoratrici)</b>	posizione seduta prolungata per tempo eccessivo (6 ore)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
<b>vigilanza in un'area della scuola</b>	posizione seduta per tempo eccessivo	ACCETTABILE
<b>aiutare i bambini nei loro bisogni corporali</b>	biologico (infezioni)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
<b>Attività di spostamento arredi scolastici o operazioni di immagazzinamento</b>	Movimentazioni manuale di carichi fatica eccessiva	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	uso di scale	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
<b>prendere in braccio i bambini per vari motivi (accudirli, vestirli, ecc.)</b>	prendere in braccio i bambini per vari motivi (accudirli, vestirli, ecc.)	VIETATO oppure Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
<b>assistenza in mensa</b>	postura eretta per circa 1 ora (la valutazione è rinviata alla valutazione dell'intera mansione, per verificare se supera la metà dell'orario)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rumore superiore a 80 dB(A) e inferiore a 85 dB(A)	

<b>VALUTAZIONE GENERALE SULLA MANSIONE COLLABORATRICE SCOLASTICA NELLA SCUOLA DELL'INFANZIA</b>
In genere le lavoratrici sono esposte a plurimi fattori di rischio (salvo posizioni individuali da valutare specificatamente per la singola lavoratrice). E' impossibile eliminare alcuni contenuti in modo da ricondurre la mansione entro termini compatibili.
<b>MISURE INDIVIDUALI DA PRENDERE:</b>
E' 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.
<b>MISURE GENERALI:</b>
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

**INSEGNANTE SCUOLA PRIMARIA:**

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>INSEGNAMENTO attività educative e ricreative rivolte a bambini e ragazzi da 5-6 a 10-11 anni</b>	insegnamento, riunioni, compilazioni registri, ecc..	Accettabile (rischio basso)
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia; - oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso in base a risultanze sanitarie (con dichiarazione del medico curante per assenza di copertura immunitaria alla rosolia)
	stress correlato al lavoro (burn-out aggravato dallo stato particolare : in maternità può arrivare al punto di rottura)	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 DTL per una valutazione e misure appropriate. In caso di rischio: Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	stazione eretta per oltre metà del tempo	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA

**INSEGNANTE DI SOSTEGNO SCUOLA PRIMARIA:**

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>Attività a stretto contatto fisico con alunni nella scuola primaria</b>	Rischio di reazioni improvvise e violente valutare caso per caso secondo funzionalità all'assistito	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia; - oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso in base a risultanze sanitarie (con dichiarazione del medico curante per assenza di copertura immunitaria alla rosolia)

**INSEGNANTE SCUOLA SECONDARIA 1° GRADO:**

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>INSEGNAMENTO attività educative e ricreative rivolte a bambini e ragazzi da 11 a 13-14 anni</b>	insegnamento, riunioni, compilazioni registri, ecc..	Accettabile (rischio basso)
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia; - oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	generalmente nessuno
	stress correlato al lavoro (burn-out aggravato dallo stato particolare : in maternità può arrivare al punto di rottura)	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 DTL per una valutazione e misure appropriate. In caso di rischio: Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	stazione eretta per oltre metà del tempo	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA

**INSEGNANTE DI SOSTEGNO SCUOLA SECONDARIA 1° GRADO:**

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>Attività a stretto contatto fisico con studenti nella scuola secondaria 1° grado</b>	Rischio di reazioni improvvise e violente valutare caso per caso secondo funzionalità all'assistito	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia; - oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	generalmente nessuno

**VALUTAZIONE GENERALE SULLA MANSIONE INSEGNANTE PRIMARIA E SECONDARIA**

In genere le lavoratrici di scuola primaria e secondaria non sono esposte a fattori di rischio, tranne lo stress (da tenere sotto osservazione) ed il rischio biologico in base alle risultanze sanitarie. Possono essere svolte le mansioni con misure individuali sottoindicate. L'astensione PRE\_PARTO per rischio biologico con bambini fino a 10 anni e POST-PARTO fino a 7 mesi in caso di assenza di immunizzazione nei confronti del virus della rosolia.

**MISURE INDIVIDUALI DA PRENDERE:**

Divieto di eseguire lavoro in posizione eretta in gravidanza in modo da eccedere la metà dell'orario

Divieto in gravidanza e puerperio di spostare-sollevarre pesi eccedenti 3 kg

Divieto in gravidanza di uso di scale e simili

<b>MISURE GENERALI:</b>
Ergonomia delle sedute
Organizzazione del lavoro in modo corretto
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

### COLLABORATRICE SCOLASTICA SCUOLA PRIMARIA:

MANSIONE	Fattore di rischio Esposizione pericolosa	VALUTAZIONE/Periodo di Astensione
<b>Attività di pulizia</b>	Postura eretta 2 ore Fatica	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Movimentazioni manuale di carichi (aiuto a svolgere varie attività) valore limite MMC: in gravidanza <0.85 secondo NIOSH post parto <1 secondo NIOSH	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rischio Chimico: in caso di uso detergenti chimici (con verifica schede di sicurezza) oppure se la lavoratrice presenta allergie documentate dal medico.	VIETATO L'USO oppure Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	uso di scale	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	posizioni faticose o incongrue (Deve abbassarsi per varie attività da svolgere vicino al pavimento)	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
<b>vigilanza-aiuto ad alunni con disabilità psichica o fisica</b>	colpi, urti (nel caso di alunni con disabilità psichica)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Movimentazioni manuale di carichi fatica eccessiva (aiuto a disabili fisici)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia; - oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso in base a risultanze sanitarie (con dichiarazione del medico curante per assenza di copertura immunitaria alla rosolia)
	uso detergenti chimici (con verifica schede di sicurezza)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da

		valutare caso per caso)
<b>Esecuzione di fotocopie (alcune lavoratrici: 3 ore /giorno)</b>	postura eretta (la valutazione è rinviata alla valutazione dell'intera mansione, per verificare se supera la metà dell'orario)	
<b>Centralino-Portineria (solo alcune lavoratrici)</b>	posizione seduta prolungata per tempo eccessivo (6 ore)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
<b>vigilanza in un'area della scuola</b>	posizione seduta per tempo eccessivo	ACCETTABILE
<b>Attività di spostamento arredi scolastici o operazioni di immagazzinamento</b>	Movimentazioni manuale di carichi fatica eccessiva	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	uso di scale	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
<b>assistenza in mensa</b>	postura eretta per circa 1 ora (la valutazione è rinviata alla valutazione dell'intera mansione, per verificare se supera la metà dell'orario)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rumore superiore a 80 dB(A) e inferiore a 85 dB(A)	

### COLLABORATRICE SCOLASTICA SCUOLA SECONDARIA 1° e 2° GRADO:

<b>MANSIONE</b>	<b>Fattore di rischio Esposizione pericolosa</b>	<b>VALUTAZIONE/Periodo di Astensione</b>
<b>Attività di pulizia</b>	Postura eretta 2 ore Fatica	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Movimentazioni manuale di carichi (aiuto a svolgere varie attività) valore limite MMC: in gravidanza <0.85 secondo NIOSH post parto <1 secondo NIOSH	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rischio Chimico: in caso di uso detergenti chimici (con verifica schede di sicurezza) oppure se la lavoratrice presenta allergie documentate dal medico.	VIETATO L'USO oppure Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	uso di scale	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	posizioni faticose o incongrue (Deve abbassarsi per varie attività da svolgere vicino al pavimento)	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione

<b>vigilanza-aiuto ad alunni con disabilità psichica o fisica</b>	colpi, urti (nel caso di alunni con disabilità psichica)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Movimentazioni manuale di carichi fatica eccessiva (aiuto a disabili fisici)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia; - oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	generalmente nessuno
	uso detergenti chimici (con verifica schede di sicurezza)	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
<b>Esecuzione di fotocopie (alcune lavoratrici: 3 ore /giorno)</b>	postura eretta (la valutazione è rinviata alla valutazione dell'intera mansione, per verificare se supera la metà dell'orario)	
<b>Centralino-Portineria (solo alcune lavoratrici)</b>	posizione seduta prolungata per tempo eccessivo (6 ore)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
<b>vigilanza in un'area della scuola</b>	posizione seduta per tempo eccessivo	ACCETTABILE
<b>Attività di spostamento arredi scolastici o operazioni di immagazzinamento</b>	Movimentazioni manuale di carichi fatica eccessiva	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	uso di scale	VIETATO E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
<b>assistenza in mensa</b>	postura eretta per circa 1 ora (la valutazione è rinviata alla valutazione dell'intera mansione, per verificare se supera la metà dell'orario)	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA
	Rumore superiore a 80 dB(A) e inferiore a 85 dB(A)	

**VALUTAZIONE GENERALE SULLA MANSIONE COLLABORATRICE SCOLASTICA NELLA SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA**

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

**MISURE INDIVIDUALI DA PRENDERE:**

E' 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.

<b>MISURE GENERALI:</b>
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

#### INSEGNANTE SCUOLA SECONDARIA 2° GRADO:

MANSIONE	Fattore di rischio Esposizione pericolosa	VALUTAZIONE/Periodo di Astensione
<b>INSEGNAMENTO attività educative e ricreative rivolte a bambini e ragazzi da 11 a 13-14 anni</b>	insegnamento, riunioni, compilazioni registri, ecc..	Accettabile (rischio basso)
	Biologico:	generalmente nessuno
	stress correlato al lavoro (burn-out aggravato dallo stato particolare : in maternità può arrivare al punto di rottura)	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 DTL per una valutazione e misure appropriate. In caso di rischio: Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	stazione eretta per oltre metà del tempo	Astensione dalla mansione in GRAVIDANZA

#### INSEGNANTE DI SOSTEGNO SCUOLA SECONDARIA 2° GRADO:

MANSIONE	Fattore di rischio Esposizione pericolosa	VALUTAZIONE/Periodo di Astensione
<b>Attività a stretto contatto fisico con studenti nella scuola secondaria 1° grado</b>	Rischio di reazioni improvvise e violente valutare caso per caso secondo funzionalità all'assistito	Astensione dalla mansione in PRE-PARTO E POST-PARTO fino al 3° mese (con interdizione fino al 7° mese post parto - da valutare caso per caso)
	Biologico: - bambini fino a 10 anni: eventuali malattie infettive quali toxoplasmosi, varicella e rosolia;	nessuno

	- oltre i 10 anni: virus rosolia - in caso di epidemia	
--	---	--

<b>VALUTAZIONE GENERALE SULLA MANSIONE INSEGNANTE SECONDARIA 2° GRADO</b>
In genere le lavoratrici di secondaria non sono esposte a fattori di rischio, tranne lo stress (da tenere sotto osservazione)
<b>MISURE INDIVIDUALI DA PRENDERE:</b>
Divieto di eseguire lavoro in posizione eretta in gravidanza in modo da eccedere la metà dell'orario
Divieto in gravidanza e puerperio di spostare-sollevarsi pesi eccedenti 3 kg
Divieto in gravidanza di uso di scale e simili
<b>MISURE GENERALI:</b>
Ergonomia delle sedute
Organizzazione del lavoro in modo corretto
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

#### ASSISTENTE AMMINISTRATIVA:

lavoro al VDT (alcune in modo non continuativo, altre con orario 6 ore al giorno)	lavoro al VDT (posizione fissa, faticosa negli ultimi mesi di gravidanza).	compatibile 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
archiviazione, prendere pratiche dall'archivio, trasportare plichi e faldoni	posizioni faticose quando bisogna prendere/riporre plichi in posizioni molto basse o molto alte	E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	uso di scale	E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
	Movimentazione manuale di carichi oltre i 3 kg	E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione
ricevere il pubblico allo sportello	posizione eretta complessivamente superiore a 3 ore (riguarda solo alcune lavoratrici)	E' possibile vietare questa attività, mantenendo la mansione altri lavori impiegatizi in posizione assisa
<b>VALUTAZIONE generale sulla mansione:</b>		

In genere le lavoratrici sono esposte a limitati e modesti fattori di rischio in gravidanza.
E' 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.
<b>MISURE INDIVIDUALI DA PRENDERE:</b>
Divieto in gravidanza di eseguire lavoro in posizione eretta (allo sportello e altri lavori) in modo da eccedere la metà dell'orario
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; verrà chiesto alla DPL l'anticipazione al 3° mese dell'astensione obbligatoria.
<b>MISURE GENERALI:</b>
Ergonomia delle sedute 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.

## GRAVIDANZA, ALLATTAMENTO E COVID-19

(FONTE: DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA IN COLLABORAZIONE CON ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ).

**Le donne positive possono avere contatti con il neonato subito dopo la nascita.** Le madri COVID-19 positive e i bambini non vanno separati ma devono essere messi nelle condizioni di rimanere insieme, praticare il contatto pelle-a-pelle e il *rooming-in* giorno e notte, soprattutto dopo il parto e durante l'avvio dell'allattamento, tranne in caso di condizioni cliniche materne o neonatali gravi.

Anche le donne con patologia da COVID-19 sospetta non dovrebbero essere separate dai loro bambini in attesa dei risultati del tampone per SARS-CoV-2.

Nel caso in cui la madre non sia in condizioni cliniche tali da potersi occupare del suo bambino, deve essere considerato un altro *family-caregiver*.

Se il neonato necessita di cure fornite dalla terapia intensiva neonatale, bisogna garantire alla madre e al padre il libero accesso ad un'area dedicata e separata, utilizzando le misure di prevenzione.

Va raccomandato l'utilizzo della mascherina da parte della madre quando si allatta o si entra in contatto ravvicinato con il bambino, insieme alle altre misure di prevenzione. I neonati e i bambini non devono indossare mascherine o altre forme di copertura per il viso a causa del rischio di soffocamento.

**Le donne positive al test per il nuovo coronavirus possono allattare al seno il proprio bambino.** L'allattamento va tutelato ogni qualvolta sia possibile, anche in corso di pandemia. Le donne positive al nuovo coronavirus non devono rinunciare ad allattare al seno il proprio bambino e il contatto pelle a pelle non è controindicato per le donne SARS-CoV-2 positive. Il rischio connesso all'allattamento è legato soprattutto al contatto ravvicinato con la madre, attraverso le goccioline del respiro (*droplet*), durante il quale, come pure durante il *rooming-in* e l'allattamento, è raccomandata l'adozione di misure di prevenzione quali il lavaggio delle mani e indossare una mascherina chirurgica.

Anche nel caso si utilizzi latte materno spremuto con tiralatte manuale o elettrico, la madre deve lavarsi le mani e seguire le raccomandazioni per una corretta pulizia degli strumenti dopo ogni utilizzo. Se vi è la possibilità, considerare l'utilizzo di latte umano donato.

Se la madre presenta, invece, un'infezione respiratoria francamente sintomatica (febbre, tosse e secrezioni respiratorie, mialgie, mal di gola, astenia, dispnea), madre e neonato dovrebbero essere momentaneamente separati.

In questo caso, andrebbe evitato il ricorso automatico ai sostituti del latte materno, implementando piuttosto la spremitura del latte materno o il ricorso all'uso di latte umano donato.

La compatibilità dell'allattamento materno con farmaci eventualmente somministrati alla donna con COVID-19 va valutata caso per caso.

L'utilizzo del latte materno spremuto di madre SARS-CoV-2 positiva, per il proprio neonato, all'interno di una terapia intensiva neonatale segue protocolli specifici.

**Le donne in gravidanza possono essere vaccinate per COVID-19.** Il Ministero della salute raccomanda la vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19, con vaccini a mRNA, alle donne in gravidanza nel **secondo e terzo trimestre** e per le **donne che allattano**, senza necessità di sospendere l'allattamento. La raccomandazione è in linea con l'aggiornamento del documento ***Indicazioni ad interim su vaccinazione contro il COVID-19 in gravidanza e allattamento***, dell'Istituto Superiore di Sanità (ItOSS -ISS).

Per quanto riguarda la vaccinazione nel **primo trimestre**, sebbene la vaccinazione possa essere considerata sicura in qualsiasi periodo della gravidanza, sono ancora poche le evidenze. Le donne che desiderino vaccinarsi nel primo trimestre devono valutare rischi e benefici insieme al proprio medico.

Il *target* prioritario per la vaccinazione in gravidanza sono le donne a maggior rischio di contrarre l'infezione da SARS-CoV-2 (es. professioniste sanitarie, *caregiver*) e/o a maggior rischio di sviluppare una malattia grave da COVID-19 (donne con fattori di rischio come età > 30 anni, BMI > 30, comorbidità come diabete e ipertensione, cittadinanza di Paesi ad alta pressione migratoria).

Si sottolinea che, se una donna vaccinata scopre di essere in gravidanza dopo aver già ricevuto il vaccino, non c'è evidenza in favore dell'interruzione della gravidanza. Inoltre, se una donna scopre di essere in gravidanza tra la prima e la seconda dose del vaccino può considerare di ritardare la seconda dose fino al secondo trimestre.

È raccomandata la vaccinazione dei conviventi per limitare ulteriormente il rischio di contagio delle donne in gravidanza e durante l'allattamento.

Se sei in gravidanza o in allattamento e decidi di vaccinarti parlane con il tuo medico. Il personale sanitario è tenuto a illustrare nella maniera più chiara possibile il rapporto tra rischi e benefici, così da permettere a ogni donna di prendere la decisione più appropriata per il proprio caso.

**Una donna che sta allattando può ricevere il vaccino per il SARS-CoV-2.** Le donne che allattano possono vaccinarsi, senza alcuna necessità di interrompere l'allattamento.

La donna che allatta deve essere informata che la vaccinazione non espone il lattante a rischi e gli permette di assumere, tramite il latte, anticorpi contro SARS-CoV-2.

Il neonato allattato da madre vaccinata segue il suo calendario vaccinale senza alcuna modifica.

**E' raro che le donne in gravidanza con COVID-19 possono trasmettere il virus al feto o neonato.** La trasmissione verticale, da mamma a bambino, del virus SARS-CoV-2 è possibile. Nonostante le evidenze siano ancora scarse, ad oggi viene comunque considerato un evento raro.

**Le donne in gravidanza con COVID-19 non devono necessariamente effettuare un parto cesareo.** In relazione alle attuali conoscenze, infatti, non c'è indicazione elettiva al taglio cesareo nelle donne positive al nuovo coronavirus e rimangono valide le indicazioni attuali al taglio cesareo.

**Le misure comportamentali di prevenzione per le donne in gravidanza e in allattamento positive al SARS-CoV-2.**

Le misure di prevenzione raccomandate per tutte le donne in gravidanza e che allattano, indipendentemente dalla scelta se vaccinarsi o meno, non sono diverse da quelle per la popolazione generale: un'accurata igiene delle mani, l'uso della mascherina negli ambienti chiusi e in prossimità di altre persone non conviventi/non vaccinate, un'adeguata ventilazione degli

ambienti, ma si raccomanda soprattutto di rispettare scrupolosamente le misure di distanziamento fisico.

Per le donne COVID-19 positive si raccomanda in particolare di:

- considerare l'utilizzo della mascherina quando si allatta o si entra in contatto ravvicinato con il bambino
- evitare di tossire o starnutire in prossimità del bambino
- lavare accuratamente le mani prima di toccare il bambino e/o di spremere il latte (manualmente o meccanicamente)
- utilizzare un mastosuttore (tiralatte) ad uso individuale in caso di spremitura meccanica del latte in ospedale
- adottare un'accurata disinfezione delle superfici e degli oggetti una volta rientrata a casa
- applicare le misure di isolamento e igiene previste per la popolazione positiva al COVID-19 una volta rientrata a casa, prevedendo una gestione congiunta di madre e bambino; i neonati e i bambini non devono indossare mascherine o altre forme di copertura per il viso a causa del rischio di soffocamento.

# OBBLIGO DI INFORMAZIONE

## OBBLIGHI PER IL DATORE DI LAVORO

Art. 36 del D.Lgs. 81/2008

### RICEVUTA DI CONSEGNA DI MATERIALE INFORMATIVO

La sottoscritta: .....

nella sua mansione di       dipendente       alunna

dell' ISTITUTO \_\_\_\_\_

dichiara di aver ricevuto e preso in visione l'opuscolo **“Informazioni sulla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”**.

Tale documentazione è stata fornita per ottemperare agli obblighi di informazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008.

Per ricevuta (firma): .....

D a t a      \_\_\_\_\_ /      /      \_\_\_\_\_

N.B. il presente documento (in copia od in originale) sarà conservato insieme alla documentazione relativa agli adempimenti formali di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.