

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

- ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 comma 1, con riferimento al D. Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.

Sedi di:

Castello "La Querceta" - Via del Castello, 2 – Montecatini Terme (PT)
Via Galileo Galilei, 11 – Montecatini Terme (PT)
Via Garibaldi, 35 – Montecatini Terme (PT)

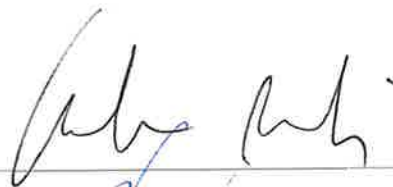
Il documento deve essere munito di "data certa" o attestata dalla sottoscrizione del documento, ai soli fini della prova della data, da parte del RSPP, RLS o RLST, e del Medico Competente, ove nominato. In assenza di MC o RLS o RLST, la data certa va documentata con PEC o altra forma prevista dalla legge.

Data redazione: 10/04/2021

Data aggiornamento: _____

DATORE DI LAVORO

PROF. MONTI RICCARDO



firma

RSPP


ING. VECCHIATO DANIELE



firma

ASPP

PROF. BONFANTI GABRIELE



firma

RLS

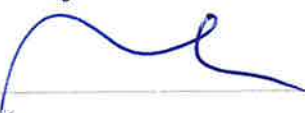
PROF. CAPPELLI STEFANO



firma

MEDICO COMPETENTE

DOTT. MONTALTI MANFREDI



firma

Documento redatto dal Datore di Lavoro con il supporto del tecnico Ing. Daniele Vecchiato per conto di ISQA CONSULTING SRL

Il presente Documento viene redatto ai sensi del **D.Lgs. 151/2001 (ex Artt. 7 e 11)**, ad integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi D.Lgs. 81/08, successive modificazioni e integrazioni e recepimento della direttiva 92/85 CEE (modificata dalle Direttive 2007/30/CE, 2014/27/UE, e dal Regolamento UE 2019/1243) concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di puerperio/allattamento"

INDICE

1	PREMESSA	4
2	METODOLOGIA APPLICATA	6
3	OBBLIGHI	7
4	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	8
5	GENERALITÀ DELLA SCUOLA.....	9
6	INTERDIZIONE O ASTENSIONE DAL LAVORO	10
7	PROCEDURA OPERATIVA.....	11
	7.1 Schema esemplificativo della procedura PRE-PARTUM	13
	7.2 Schema esemplificativo della procedura POST-PARTUM	14
8	SCHEDE DI ANALISI DELLE MANSIONI!.....	15
	8.1 ADDETTA ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE.....	15
	8.2 ADDETTA ALLA SEGRETERIA/UFFICI AMMINISTRATIVI.....	16
	8.3 COLLABORATRICE SCOLASTICA	17
	8.4 DOCENTE DI ATTIVITÀ FISICA	19
	8.5 DOCENTE DI AULA	20
	8.6 INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI RICEVIMENTO	21
	8.7 INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI SALA E CUCINA E DI LABORATORIO DI CHIMICA.....	22
	8.8 DOCENTE DI SOSTEGNO.....	24
	8.9 ASSISTENTI TECNICI DI RICEVIMENTO E DI INFORMATICA	26
	8.10 ASSISTENTI TECNICI DI SALA E CUCINA	27
	8.11 ALUNNE.....	29
9	RIEPILOGO MANSIONI.....	31
10	ALLEGATI	35
	ALLEGATO 1: ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL’ART. 7 D.LGS.	
	151/2001	36
	ALLEGATO 2: ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL’ART. 7	
	D.LGS. 151/2001	37
	ALLEGATO 3: ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI	
	ALL’ART. 11 D.LGS. 151/2001	38
	ALLEGATO 4: DISPOSIZIONI LEGISLATIVE	39
	ALLEGATO 5: MODELLO DI CIRCOLARE INFORMATIVA APPLICAZIONE D.LGS. 151/2001.....	40
	ALLEGATO 6: COMUNICAZIONE ALLONTANAMENTO DALL’ATTIVITÀ LAVORATIVA A RISCHIO	41
	ALLEGATO 7: SCHEMA PROCEDURALE ESEMPLIFICATIVO PER MANSIONE.....	42
	ALLEGATO 8: SCHEMA PROCEDURALE GRAVIDANZA A RISCHIO.....	43

1 PREMESSA

La gravidanza non è una malattia ma un aspetto normale della vita di una donna (come riportato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000).

La protezione della salute e della sicurezza delle gestanti può essere adeguatamente affrontata applicando le procedure e le regole esistenti nei rispettivi ambiti.

Molte donne lavorano durante la gravidanza e molte ritornano al lavoro quando stanno ancora allattando. Alcuni fattori di rischio presenti sul posto di lavoro possono influire sulla salute e la sicurezza delle nuove madri, di quelle che stanno per diventarlo e dei loro bambini. La gravidanza apporta notevoli modificazioni di natura ormonale, fisiologica e psicologica nell’organismo materno, questi cambiamenti rendono la gestante e la puerpera maggiormente sensibile agli agenti tossici ed alla fatica fisica. L’equilibrio ormonale è molto delicato e l’esposizione a fattori in grado di alterarlo può determinare complicazioni di varia natura compreso l’aborto. **Condizioni considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza** (come riportato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000).

I maggiori cambiamenti che avvengono in una donna durante il periodo di gravidanza sono:

- aumento della massa plasmatica e della portata cardiaca con un'intensificazione dell'apporto di sangue a favore degli organi del bacino e del distretto placentare.
- aumento della frequenza e della profondità degli atti respiratori (aumento dell'assorbimento per via respiratoria di inquinanti volatili).
- aumento del metabolismo basale (minimo consumo energetico per il mantenimento della circolazione, respirazione, tono muscolare, temperatura corporea), tutto questo porta ad una diminuzione delle riserve energetiche durante la gestazione. Un'attività lavorativa che comporti fatica fisica, già di per se stessa fattore di squilibrio, porta a rischi per il nascituro (prematùrità e dismaturità).
- lavori che costringono a posizioni forzate per lungo tempo, soprattutto la stazione eretta, la cui azione si somma alla fisiologica stasi venosa a livello degli arti inferiori, causando un ulteriore ostacolo al ritorno venoso, edemi declivi e varici alle gambe. Anche una continuata posizione seduta può portare congestione pelvica causando varicocele pelvico. Una compressione statica a livello dell'utero gravidico comporta una scarsa ossigenazione della placenta e quindi del feto.
- La fatica fisica può determinare, inoltre, induzione o peggioramento di patologie della gestante, come per esempio la gestosi. Riveste un ruolo importante allora il congedo pre-parto negli ultimi due mesi di gestazione, che ha favorito la diminuzione dei casi di prematurità.
- per quanto riguarda l'apparato digerente, da un lato, vi è la maggior tendenza alla nausea ed al vomito e quindi all'eliminazione di eventuali sostanze nocive assunte per bocca. Dall'altra vi è un rallentamento dei movimenti intestinali che espone la donna ad un aumentato assorbimento.

Gli effetti dannosi sul feto dovute a cause ambientali danno esiti diversi nel corso della gravidanza; a volte è molto difficile riconoscerli ed effettuare una correlazione precisa tra la fonte di nocività e le sue conseguenze sul feto.

Si ricordano gli effetti:

- immediati quali l'aborto, la morte endouterina del feto, i parti prematuri;
- riconoscibili alla nascita: malformazioni gravi;
- evidenziabili dopo mesi o anni: modeste cardiopatie congenite, danni del sistema nervoso centrale;
- evidenziabili dopo molti anni: carcinogenesi transplacentare (sviluppo di un tumore a seguito di un'esposizione ad agenti cancerogeni ambientali durante la vita intrauterina);

- effetti evidenziabili nelle generazioni successive (difficili da correlare, riguardano le mutazioni delle cellule germinali dell'embrione).

Gli agenti ambientali possono raggiungere il concepito o direttamente attraverso il corpo materno (es. radiazioni) o indirettamente attraverso la placenta (es. agenti chimici). La placenta è un organo che si sviluppa durante la gravidanza ed unisce l'organismo materno al feto.

Essa possiede numerose funzioni di rilievo e provvede agli scambi delle sostanze dalla madre al feto (ossigeno, acqua, elettroliti, glucidi, lipidi, protidi, vitamine, ormoni, anticorpi) e dal feto alla madre (anidride carbonica, acqua, scorie, ormoni). Anche sostanze nocive (virus, farmaci, tossici ambientali) possono attraversare la placenta raggiungendo il feto, costituendo un danno a livello di organi e tessuti. Altro principio importante da sottolineare è che l'esposizione può avvenire ad un diverso stadio di sviluppo del concepito:

1. se avviene nel periodo di zigote, a solo una o due settimane dal concepimento, si ha un effetto "tutto-nulla" per cui se la dose dell'agente lesivo è elevata si ha la morte dell'embrione, oppure le cellule totipotenti si ripristinano permettendo la sopravvivenza senza alcuna anomalia.
2. Nel successivo periodo, l'organogenesi (fino al termine dell'8a settimana), si hanno le maggiori anomalie morfologiche.
3. Dalla nona settimana fino alla nascita, periodo deputato ai processi di accrescimento e perfezionamento di organi ed apparati, si avranno difetti strutturali ed alterazioni dello sviluppo fetale.

2 METODOLOGIA APPLICATA

In applicazione a quanto disposto dal D. Lgs. 151/01 e dalle successive modifiche apportate dall’art. 15 del D.L. 9 Febbraio 2012 n°5, convertito in Legge, con modifiche, dalla Legge del 4 Aprile 2012 n°35 (Misure di semplificazione in relazione all’astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza) e ad integrazione della Valutazione dei Rischi di cui all’art. 28 comma 1 del D. Lgs. 81/2008, si è proceduto alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto.

L’impostazione metodologica utilizzata per lo svolgimento della presente valutazione è fondata sulla convinzione che il documento di valutazione dei rischi rappresenti il primo passo per la realizzazione di un sistema di gestione volto a salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

La valutazione dei rischi deve consentire al datore di lavoro di:

- Individuare le misure di prevenzione e protezione
- Pianificare l’attuazione, il miglioramento ed il controllo delle misure al fine di verificarne l’efficacia e l’efficienza nel tempo

Il D.Lgs. 81/08 non definisce “schemi” o “linee guida” per indicare la corretta metodologia di valutazione dei rischi e la definizione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione da assumere.

La valutazione del rischio prende in considerazione tutti gli aspetti dell’attività lavorativa per identificare le cause probabili di lesioni o danni e stabilire in che modo tali cause possano essere limitate in modo da eliminare o da ridurre i rischi.

Conformemente a quanto prescritto dalla direttiva 92/85/CEE (modificata dalle Direttive 2007/30/CE, 2014/27/UE, e dal Regolamento UE 2019/1243) la valutazione deve comprendere almeno tre fasi:

1. **identificazione dei pericoli** (agenti fisici, chimici e biologici; processi industriali; movimenti e posture; fatica psicofisica; altri carichi fisici e mentali)
2. **valutazione del rischio** in termini sia qualitativi che quantitativi.
3. **identificazione delle categorie di lavoratrici** (lavoratrici gestanti, lavoratrici che hanno partorito di recente e lavoratrici che allattano).

Sul piano pratico, il documento di valutazione dei rischi si configura come un sistema informativo ai cui elementi è richiesto sia di suggerire al datore di lavoro iniziative di gestione della sicurezza, sia di fornire alle autorità i dati per la valutazione dell’accettabilità dell’attività industriale nella configurazione proposta.

Si tratta quindi di uno strumento con cui procedere al controllo del livello di sicurezza mantenuto nell’attività.

Ne consegue che esso dovrà essere periodicamente aggiornato e adeguato alla realtà dell’attività svolta e delle mansioni presenti a Scuola.

3 OBBLIGHI

Ai sensi dell’art. 11 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità ", Il Datore di lavoro Dirigente Scolastico comunica ai lavoratori:

- di aver provveduto ad effettuare un’accurata Valutazione dei Rischi a cui sarebbero sottoposte le lavoratrici in stato di gravidanza, in puerperio fino al 7° mese post-parto o in puerperio/allattamento. Le risultanze di tale valutazione sono riportate nel presente Documento.
- di dare corso con il presente al dovere di informare le lavoratrici sui risultati di tale valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.
- di aver dato copia integrale del presente “DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO - TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI” al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza per sua consultazione.
- Che il documento è consultabile sul sito internet della Scuola all’indirizzo: **“<http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>”**

Le lavoratrici devono:

- prendere atto del presente documento
- comunicare tempestivamente al Dirigente Scolastico lo stato di gravidanza, proprio per evitare, fin dai mesi iniziali, particolarmente vulnerabili, l’esposizione ai rischi indicati e per consentire l’adozione delle necessarie misure di tutela.

Con l’introduzione del DL 69/2013 convertito in legge n. 98/2013 ed in particolare con l’articolo 34 del Decreto del Fare, entrato in vigore il 20 agosto 2013 è stato stabilito che la comunicazione dello stato di gravidanza della donna lavoratrice sarà un obbligo del medico curante. Così come tutti gli adempimenti fino ad ora a carico: il certificato di gravidanza con annessa data presunta del parto, la certificazione relativa alla nascita del bambino e nel caso, quella di interruzione di gravidanza, dovranno essere trasmesse telematicamente dal medico.

Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto, dovrà essere inviato all’INPS esclusivamente in via telematica direttamente dal medico del SSN o con esso convenzionato.

Con circolare n.82 del 4 maggio 2017 sono state pubblicate da Inps le indicazioni per la trasmissione telematica dei certificati e sulla procedura creata in ottemperanza al Decreto legislativo 26 agosto 2016, n. 179 che ha modificato l’art. 21 del Decreto legislativo n. 151/2001.

Le suddette disposizioni non apportano alcuna modifica all’obbligo, per la lavoratrice, di consegnare al proprio datore di lavoro:

- Entro 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il certificato medico indicante la data presunta del parto (art 21, comma 1, D.Lgs. n. 151/2011);
- Entro i 30 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva (art. 21, comma 2, D.Lgs. 151/2011)

4 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il “Testo unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità” approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 (e ss.mm.ii.) con i relativi allegati e le disposizioni da essi richiamate costituiscono i riferimenti normativi del presente documento.

La tutela delle lavoratrici madri parte dal presupposto che la lavoratrice informi il datore di lavoro circa il proprio stato di gravidanza. Senza tale informazione, visto che correttamente è vietata la visita medica da parte del datore di lavoro per l’accertamento dello stato di gravidanza, non possono essere avviate le attività di valutazione dei rischi sulla lavoratrice e la mansione che essa svolge.

Qualora la mansione della lavoratrice preveda l’esposizione ad almeno uno dei fattori di rischio previsti dalla Norma, il Dirigente scolastico è tenuto a modificare la mansione al fine di eliminare l’esposizione; qualora il cambio di mansione non sia possibile è prevista l’anticipazione del periodo di interdizione.

Per consentire una maggiore esplicitazione dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri vietati ai sensi dell’art. 7 del D.lgs. 151 definiti nell’Allegato A del medesimo decreto, sono citati:

- l’art. 6 e l’Allegato I della L. 17.10.1967 n. 977 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla cui analisi si ricava che sono vietati alle donne durante la gestazione le lavorazioni, i processi e i lavori vietati agli adolescenti;
- l’art. 41 del D.lgs. 81/08 che ha abrogato e sostituito il DPR. 303/56 con riferimento alle lavorazioni che espongono ad Agenti fisici (Titolo VIII del D.lgs. 81) alle Sostanze pericolose (Titolo IX) e agli Agenti biologici (Titolo X fisici) dalla cui lettura si ricava che sono vietati alla lavoratrici durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto le lavorazioni che esponendo ai predetti agenti prevedono l’obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori addetti, nei casi stabiliti dalla legge (lett. B dell’Allegato A);
- gli allegati 4 e 5 del DPR 1124/1965 dalla cui disamina è possibile determinare le lavorazioni che per il fatto che espongono la lavoratrice al rischio di contrarre malattia professionale sono vietate durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto (indipendentemente dalla sussistenza di un livello di rischio tale da imporre l’obbligo di sorveglianza sanitaria come previsto alla lettera precedente) (lett. C dell’Allegato A).

5 GENERALITÀ DELLA SCUOLA

Nome o ragione sociale	ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO “F. MARTINI” PER L’ENOGASTRONOMIA E L’OSPITALITA’ ALBERGHIERA
Sede legale ed operativa	Castello “La Querceta” - Via del Castello, 2 - Montecatini Terme (PT)
Unità locale	Via Galilei, 11 - Montecatini Terme (PT)
Unità locale (oggetto del presente documento)	Via Garibaldi, 35 - Montecatini Terme (PT)
Datore di lavoro	PROF. MONTI RICCARDO
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	ING. VECCHIATO DANIELE
Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione	PROF. BONFANTI GABRIELE
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	PROF. CAPPELLI STEFANO
Medico competente	DOSS. MONTALTI MANFREDI
Orario di lavoro	<i>Collaboratori scolastici:</i> 08.00 ÷ 22.00 (su turni da 6 ore) <i>Amministrativi e Tecnici di laboratorio:</i> 08.00 ÷ 17.00 (su turni di 6 ore) <i>Docenti:</i> variabile nella giornata lavorativa
Attività	Scuola secondaria di secondo grado
Codice ATECO 2007	85.32.09: <i>Altra istruzione secondaria di secondo grado di formazione tecnica, professionale e artistica</i>
Codice Fiscale e Partita IVA	81003570470
Attività svolta	Scuola secondaria di secondo grado per la formazione professionale nel campo dell’enogastronomia e dell’ospitalità alberghiera
Lavoro notturno	Non viene svolto

6 INTERDIZIONE O ASTENSIONE DAL LAVORO

In situazione di lavori vietati o comunque ritenuti pregiudizievoli per la sicurezza e la salute della lavoratrice, e nella impossibilità di cambio mansione dichiarata dal Datore di lavoro, quest’ultimo può disporre l’interdizione anticipata al lavoro per la lavoratrice sino al termine del congedo di maternità (3 mesi dopo il parto) oppure, per particolari condizioni lavorative, sino a 7 mesi dopo il parto.

7 PROCEDURA OPERATIVA

Quando si viene a conoscenza che una lavoratrice è gestante, puerpera o in periodo di allattamento, fermo restando i diversi obblighi previsti dal D. Lgs. 151/2001 a sostegno della maternità e paternità, è necessario:

- A. Verificare se esistono lavorazioni alle quali le lavoratrici gestanti e fino a sette mesi di età del figlio non possono essere adibite; a tale proposito vedere:

- ALLEGATO N. 1 – Allegato A al D.Lgs. 151/2001,
- ALLEGATO N. 2 – Allegato B al D.Lgs. 151/2001.

Se sussiste tale situazione:

- le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni,
- tale situazione verrà richiesta in forma scritta all’Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni non a rischio è necessario comunicarlo all’Ispettorato Territoriale del Lavoro e la lavoratrice anticiperà il periodo di interdizione del lavoro (verrà cioè autorizzata a non recarsi al lavoro ricevendo la retribuzione come durante il normale periodo di interdizione: da 2 mesi prima a 3 mesi dopo il parto). Per la comunicazione si procede come indicato in seguito:

- il Dirigente scolastico utilizzando il modello “**Modulo INL 11**” scaricabile dal sito della Scuola all’indirizzo: “<http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>”;
- La lavoratrice utilizzando il modello “**Modulo INL 11.1**” scaricabile dal sito della Scuola all’indirizzo: “<http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>”.

- B. Valutare i rischi (secondo art. 28 comma 1 D.Lgs. 81/2008) per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C del D.Lgs. 151/2001 (vedere ALLEGATO N. 3), quindi:

- informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui sopra e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate
- se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento si devono adottare le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro, ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi:
 - le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni;
 - tale situazione verrà comunicata in forma scritta all’Ispettorato territoriale del lavoro.

Qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni non a rischio o a modificare le condizioni di lavoro si deve comunicare ciò all’Ispettorato territoriale del lavoro che può disporre l’interdizione dal lavoro per l’intero periodo di gestazione e fino a sette mesi di età del figlio. Per la comunicazione si procede come indicato in seguito:

- il Dirigente scolastico utilizzando il modello “**Modulo INL 11**” scaricabile dal sito della Scuola all’indirizzo: “<http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>”;
- La lavoratrice utilizzando il modello “**Modulo INL 11.1**” scaricabile dal sito della Scuola all’indirizzo: “<http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>”.

In materia di lavoro notturno si riporta lo specifico art. 53 del D.Lgs. 151/2001.

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
3. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 9/12/1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 05/02/1992, n. 104, e successive modificazioni.
 - a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Nel caso di “gravi complicanze della gestazione o di persistenti forme morbose, che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza” (art. 17, comma 2, lett. a, D.Lgs. 151/2001) l'astensione dal lavoro della lavoratrice gestante è disposta dall'Azienda Sanitaria Locale, secondo le modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

Il provvedimento deve essere emanato dall' ASL entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti 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).

Il datore di lavoro provvede alla valutazione delle condizioni lavorative in caso di richiesta da parte della gestante di flessibilità della data di inizio del periodo di astensione obbligatoria.

La lavoratrice presenta la richiesta di posticipo della data di astensione obbligatoria per parto, allegando il certificato del medico ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale.

Il medico competente formula il giudizio di competenza (art. 20 D.Lgs. 151/01). I criteri per la formulazione del consenso/diniego da parte del medico competente comprendono:

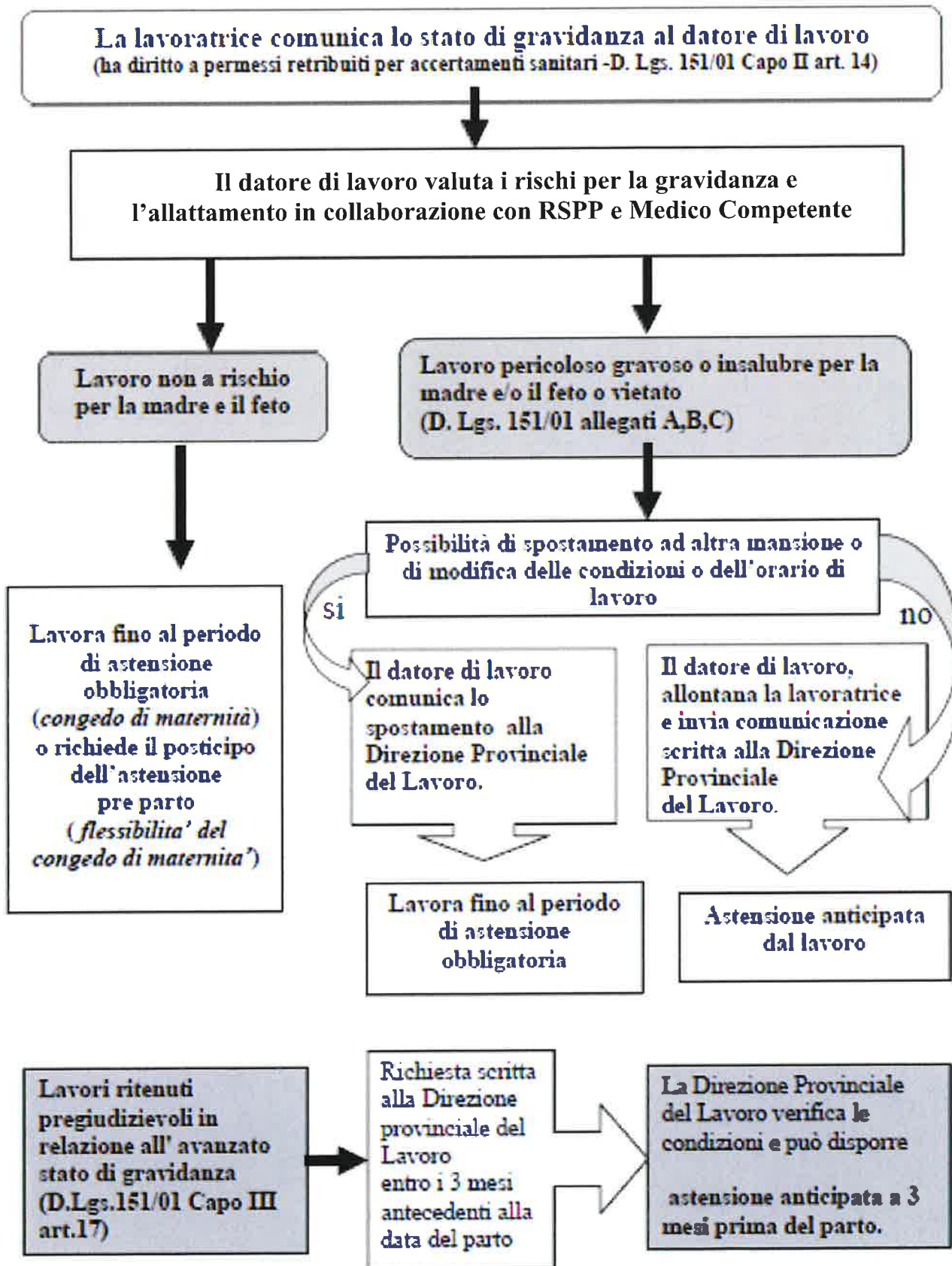
- sussistenza delle condizioni di allontanamento dai rischi già esclusi nel periodo di gravidanza;
- condizioni imposte alla lavoratrice gravida per il raggiungimento del posto di lavoro (mezzo di trasporto, chilometri percorsi giornalmente);
- utilizzo di mezzi di trasporto o percorrenze a piedi per espletare il proprio lavoro.

La lavoratrice può presentare domanda di estensione del congedo di maternità.

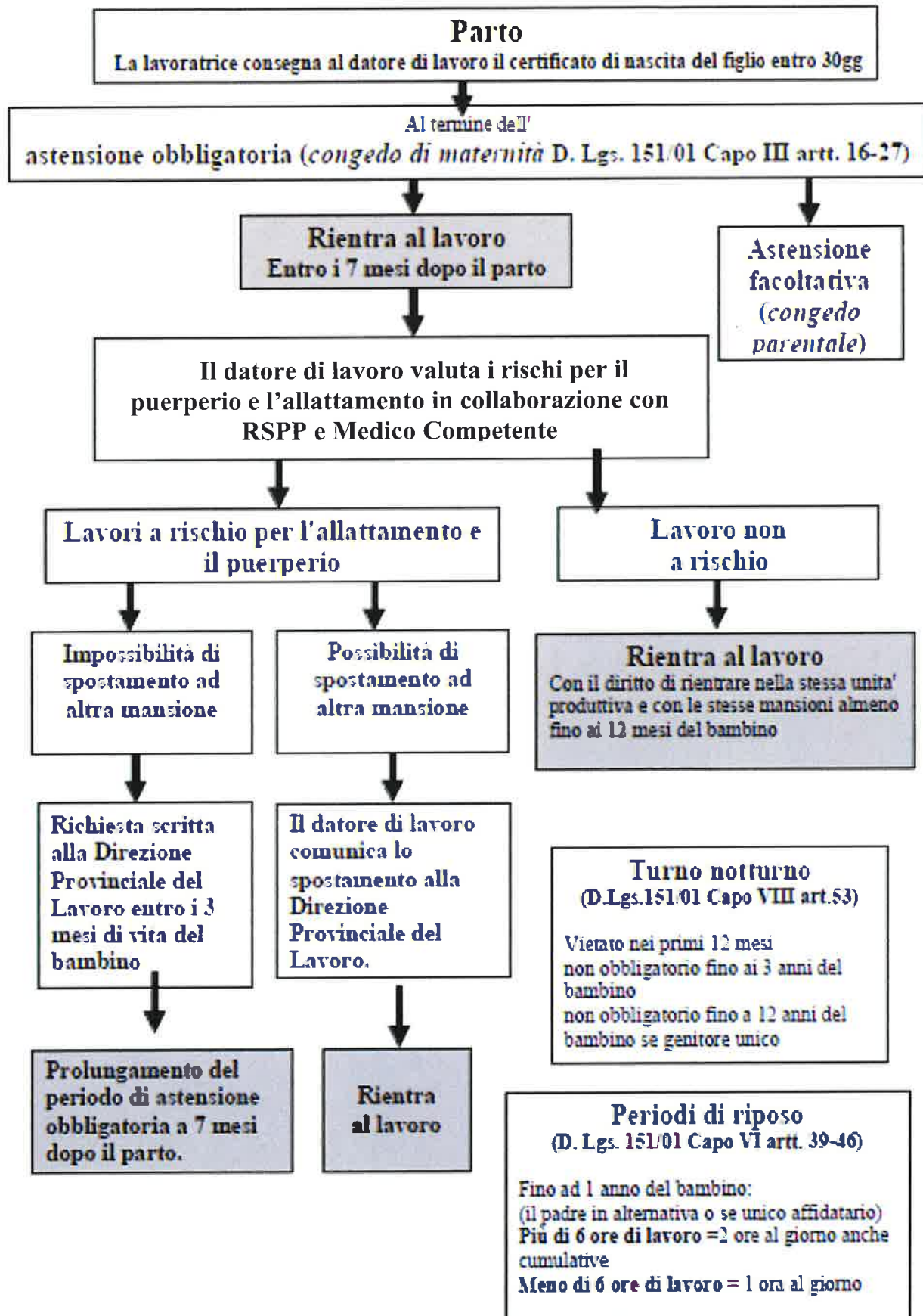
Per l'applicazione dell'art. 17, c. 2, lett c, D. Lgs. 151/01: “svolgimento di lavori vietati in gravidanza e/o fine a sette mesi dopo il parto” il datore di lavoro dovrà inviare direttamente all'Ispettorato territoriale del lavoro la seguente documentazione:

- certificato del medico specialista ginecologo attestante la settimana di gestazione e la data presunta del parto (consegnato alla lavoratrice);
- domanda di estensione del congedo di maternità firmata dalla lavoratrice;
- comunicazione del datore di lavoro di allontanamento della lavoratrice dal lavoro firmata dal datore di lavoro.

7.1 Schema esemplificativo della procedura PRE-PARTUM



7.2 Schema esemplificativo della procedura POST-PARTUM



8 SCHEDE DI ANALISI DELLE MANSIONI

Nell’impossibilità di poter attuare i provvedimenti prescritti o assegnare eventualmente la lavoratrice ad altra mansione, si dovrà disporre astensione anticipata dal lavoro durante la gravidanza ed eventualmente fino a sette mesi dopo il parto.

8.1 ADDETTA ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Esposizione della lavoratrice a condizioni di pericolo e di emergenza.	-----	Divieto di adibire la lavoratrice all’incarico di addetta alla gestione delle emergenze: sostituire l’addetta con altro lavoratore formato ed informato come da artt. 45 – 46 del D. Lgs. 81/08	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 7° mesedopo il parto)

VALUTAZIONE

MANSIONE NON COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio/allattamento.

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.**

8.2 ADDETTA ALLA SEGRETERIA/UFFICI AMMINISTRATIVI

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Utilizzo di attrezzature dotate di VDT per periodi di tempo prolungati.</p> <p>Postura fissa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. Dare l’opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi (con peso superiore a 3 kg).</p>		-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al 3° mese dopo il parto</i></p>
<p>Cadute dall’alto dovute all’utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p>		-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Stress e lavoro correlato</p>	<ul style="list-style-type: none"> Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 		<p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l’interdizione in gravidanza</i></p>
VALUTAZIONE			

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.**

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di allattamento.

8.3 COLLABORATRICE SCOLASTICA

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Postura eretta/Postura fissa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. • Dare l’opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. • Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	-----	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Utilizzo di scale portatili per raggiungere scaffali, etc.</p>	-----	<p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Eventuale contatto / utilizzo di prodotti chimici classificati come pericolosi (vedi schede di sicurezza) utilizzati nell’attività di pulizia ed igienizzazione dei locali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • È consentito l’uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio “può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle”, a condizione che il rischio sia evitabile con l’uso di DPI. 	<p>È vietato il contatto con agenti chimici classificati come pericolosi: tossici, nocivi, corrosivi, etc.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi (con peso superiore a 3 kg).</p>	-----	<p>Divieto di sollevare carichi superiori a 3 kg.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:	OBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	DURATA ADEGUAMENTO
<p>Esposizione a rischio biologico non deliberato dovuto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contatto con fluidi biologici - esposizione a virus e batteri di malattie infettive. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo di dispositivi di protezione individuale (guanti in lattice) in caso di possibile contatto con fluidi biologici. • Attivazione di un sistema di allerta contro le epidemie: in caso di epidemie astenersi dall’attività. 	<p>Divieto di svolgere mansioni che comportino pulizie personali di allievi ed accompagnamento in bagno.</p>	<p>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l’interdizione in gravidanza</p>	
<p>Stress e lavoro correlato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 			

VALUTAZIONE

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio/allattamento (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.**

8.4 DOCENTE DI ATTIVITÀ FISICA

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Affaticamento fisico dovuto a postura eretta mantenuta per diverse ore consecutive.</p> <p>Colpi, urti e traumi (da allievi o attrezzature).</p> <p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi e attrezzature (con peso superiore a 3 kg).</p> <p>Cadute dall'alto dovute all'utilizzo di scale o sgabelli.</p> <p>Stress e lavoro correlato</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi o in movimento. Viene data la possibilità alla docente di modificare il programma didattico prediligendo attività motorie non pericolose. 	<p>-----</p> <p>Divieto di intervenire durante l'attività sportiva in affiancamento agli studenti.</p> <p>Divieto di adibire la lavoratrice a sollevamenti di qualunque natura e/o peso.</p> <p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p> <p>-----</p> <p>• Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso.</p> <p>-----</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p> <p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p> <p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p> <p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p> <p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l'interdizione in gravidanza</i></p>
VALUTAZIONE			

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.**

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di allattamento.

8.5 DOCENTE DI AULA

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. Dare l'opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi e attrezzature (con peso superiore a 3 kg).</p>	-----	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Cadute dall'alto dovute all'utilizzo di scale o sgabelli.</p>	-----	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Stress e lavoro correlato</p>	<ul style="list-style-type: none"> Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 	-----	<p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l'interdizione in gravidanza</i></p>

VALUTAZIONE

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.**

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di allattamento.

8.6 INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI RICEVIMENTO

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Affaticamento fisico dovuto a postura mantenuta fissa per diverse ore consecutive (postura incongrua e stazione eretta prolungata).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. • Dare l’opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. • Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 		<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>	
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi e attrezzature (con peso superiore a 3 kg).</p>		<p>Divieto di adibire la lavoratrice a sollevamenti di qualunque natura e/o peso.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Cadute dall’alto dovute all’utilizzo di scale.</p>		<p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Stress e lavoro correlato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 			<p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l’interdizione in gravidanza</i></p>
VALUTAZIONE			
<p>MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).</p> <p>In alternativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO. <p>MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di allattamento.</p>			

8.7 INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI SALA E CUCINA E DI LABORATORIO DI CHIMICA

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Postura eretta/Postura fissa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. • Dare l’opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. • Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	-----	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Utilizzo di scale portatili per raggiungere scaffali, etc.</p>	-----	<p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi (con peso superiore a 3 kg).</p>	-----	<p>Divieto di sollevare carichi superiori a 3 kg.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>
<p>Eventuale contatto / utilizzo di prodotti chimici classificati come pericolosi (vedi schede di sicurezza) utilizzati nell’attività di pulizia ed igienizzazione dei locali.</p> <p>(durante svolgimento ore laboratorio)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • È consentito l’uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio “può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle”, a condizione che il rischio sia evitabile con l’uso di DPI. 	<p>È vietato il contatto con agenti chimici classificati come pericolosi: tossici, nocivi, corrosivi, etc.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>
<p>Stress e lavoro correlato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 	-----	<p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l’interdizione in gravidanza</i></p>

VALUTAZIONE

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio/allattamento (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.**

8.8 DOCENTE DI SOSTEGNO

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:	DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Colpi, urti, affaticamento fisico dovuto all’attività d’appoggio a studenti non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali.</p> <p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi e attrezzature (con peso superiore a 3 kg).</p> <p>Cadute dall’alto dovute all’utilizzo di scale o sgabelli.</p> <p>Esposizione a rischio biologico non deliberato dovuto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contatto con fluidi biologici - esposizione a virus e batteri di malattie infettive. <p>Stress e lavoro correlato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In base alla diagnosi e alla sintomatologia degli studenti affidati, viene valutata la necessità o meno dell’allontanamento dalla mansione anche dopo consultazione del Medico Competente. 	<p>-----</p> <p>Divieto di adibire la lavoratrice a sollevamenti di qualunque natura e/o peso.</p> <p>-----</p> <p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p> <p>-----</p> <p>Divieto di svolgere mansioni che comportino pulizie personali di allievi ed accompagnamento in bagno.</p>	<p><i>Durante la gravidanza ed eventualmente fino al 7° mese dopo il parto</i></p> <p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p> <p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)</i></p> <p><i>Durante la gravidanza e fino al 7° mese dopo il parto</i></p>
<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l’interdizione in gravidanza</i></p>

VALUTAZIONE

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio/allattamento (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In merito allo specifico compito legato all’assistenza all’alunno/a, si ritiene necessario valutare le singole situazioni individuali a seconda della tipologia di disagio/disabilità motorio o disturbo comportamentale dell’alunno/a in affidamento, e dello stato di salute della Docente, anche con il coinvolgimento del Medico competente.

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.**

8.9 ASSISTENTI TECNICI DI RICEVIMENTO E DI INFORMATICA

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
Postura eretta/Postura fissa	<ul style="list-style-type: none"> Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. Dare l'opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	-----	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)
Cadute dall'alto dovute all'utilizzo di scale o sgabelli.	-----	Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.	Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. (fino al 3° mese dopo il parto)
Stress e lavoro correlato	<ul style="list-style-type: none"> Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 	-----	[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l'interdizione in gravidanza
VALUTAZIONE			

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio [solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente].

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.**

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di allattamento.

8.10 ASSISTENTI TECNICI DI SALA E CUCINA

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Postura eretta/Postura fissa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dare la possibilità alla lavoratrice di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. • Dare l’opportunità alla lavoratrice di fare pause libere e discrezionali. • Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	-----	-----	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Utilizzo di scale portatili per raggiungere scaffali, etc.</p>	-----	<p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Eventuale contatto / utilizzo di prodotti chimici classificati come pericolosi (vedi schede di sicurezza) utilizzati nell’attività di pulizia ed igienizzazione dei locali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • È consentito l’uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio “può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle”, a condizione che il rischio sia evitabile con l’uso di DPI. 	<p>È vietato il contatto con agenti chimici classificati come pericolosi: tossici, nocivi, corrosivi, etc.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi (con peso superiore a 3 kg).</p>	-----	<p>Divieto di sollevare carichi superiori a 3 kg.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>
<p>Stress e lavoro correlato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si farà attenzione a tutte le lavoratrici per verificare se mostrano sintomi in questo senso. 	-----	-----	<p><i>[a seconda dei casi concreti]. Se il rischio esiste va chiesta alla DTL l’interdizione in gravidanza</i></p>

VALUTAZIONE

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio/allattamento (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.**

8.11 ALUNNE

RISCHI	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE:		DURATA ADEGUAMENTO
	OBBLIGHI/ OPPORTUNITÀ	DIVIETI	
<p>Postura eretta/Postura fissa (durante svolgimento ore laboratorio)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dare la possibilità alla Studentessa di alternare postura a sedere con stazionamento in piedi. Dare l’opportunità alla Studentessa di fare pause libere e discrezionali. Fornire una sedia ergonomica che garantisca comodità, stabilità e facilità di regolazione. 	<p>-----</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Utilizzo di scale portatili per raggiungere scaffali, etc. (durante svolgimento ore laboratorio)</p>	<p>-----</p>	<p>Divieto di utilizzo di scale portatili o sgabelli.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.</i></p> <p><i>(fino al 3° mese dopo il parto)</i></p>
<p>Eventuale contatto / utilizzo di prodotti chimici classificati come pericolosi (vedi schede di sicurezza) utilizzati nell’attività di pulizia ed igienizzazione dei locali. (durante svolgimento ore laboratorio)</p>	<ul style="list-style-type: none"> È consentito l’uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio “può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle”, a condizione che il rischio sia evitabile con l’uso di DPI. 	<p>È vietato il contatto con agenti chimici classificati come pericolosi: tossici, nocivi, corrosivi, etc.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>
<p>Affaticamento fisico dovuto a sollevamento manuale di carichi (con peso superiore a 3 kg). (durante svolgimento ore laboratorio)</p>	<p>-----</p>	<p>Divieto di sollevare carichi superiori a 3 kg.</p>	<p><i>Durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto</i></p>

VALUTAZIONE

MANSIONE COMPATIBILE con lo stato di gravidanza/puerperio/allattamento (solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nella tabella precedente).

In accordo con la Scuola, e sentito il Medico Competente, procedere all’attivazione della “ISTRUZIONE DOMICILIARE”.

In alternativa:

- **INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL SETTIMO MESE DOPO IL PARTO.**

9 RIEPILOGO MANSIONI

MANSIONE	ESITO		PERIODO EMERGENZA COVID 19
	GRAVIDANZA/PUERPERIO	ALLATTAMENTO	
ADDETTA ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE	MANSIONE NON COMPATIBILE	MANSIONE NON COMPATIBILE	MANSIONE NON COMPATIBILE INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.
	INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.		
ADDETTA ALLA SEGRETERIA/UFFICI AMMINISTRATIVI	MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.2</i>	MANSIONE COMPATIBILE	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	<u>Soluzione alternativa:</u> INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.		
COLLABORATRICE SCOLASTICA	MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.2</i>	MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.3</i>	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	<u>Soluzione alternativa:</u> INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.		

MANSIONE	ESITO		PERIODO EMERGENZA COVID 19
	GRAVIDANZA/PUERPERIO	ALLATTAMENTO	
DOCENTE DI ATTIVITÀ FISICA	<p>MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.3.</i></p> <p>Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.</p>	<p>MANSIONE COMPATIBILE</p>	<p>La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.</p>
	<p>MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 9.</i></p> <p>Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.</p>		
DOCENTE DI AULA	<p>MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 9.</i></p> <p>Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.</p>	<p>MANSIONE COMPATIBILE</p>	<p>La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.</p>
INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI RICEVIMENTO	<p>MANSIONE COMPATIBILE <i>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.5.</i></p> <p>Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.</p>	<p>MANSIONE COMPATIBILE</p>	<p>La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.</p>

MANSIONE	ESITO		PERIODO EMERGENZA COVID 19
	GRAVIDANZA/PUERPERIO	ALLATTAMENTO	
INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI SALA E CUCINA E DI LABORATORIO DI CHIMICA	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.6</u>	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.7</u>	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.		
DOCENTE DI SOSTEGNO	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.7.</u> Valutazione “caso per caso” anche con il coinvolgimento del Medico Competente.	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.8.</u> Valutazione “caso per caso” anche con il coinvolgimento del Medico Competente.	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.		
ASSISTENTI TECNICI DI RICEVIMENTO E DI INFORMATICA	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.9.</u>	MANSIONE COMPATIBILE	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 3° MESE DOPO IL PARTO.		

MANSIONE	ESITO		PERIODO EMERGENZA COVID 19
	GRAVIDANZA/PUERPERIO	ALLATTAMENTO	
ASSISTENTI TECNICI DI SALA E CUCINA	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par.8.10.</u>	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par.8.10.</u>	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.		
ALUNNE	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par.8.11.</u>	MANSIONE COMPATIBILE <u>solo applicando gli obblighi e i divieti indicati nel par. 8.11.</u>	La possibilità di svolgere la mansione lavorativa sarà valutata dal medico competente sulla base delle condizioni fisiche della lavoratrice, dei compiti collegati al profilo professionale e dei rischi connessi all'emergenza pandemica.
	Soluzione alternativa: INTERDIZIONE PER TUTTA LA DURATA DELLA GRAVIDANZA E FINO AL 7° MESE DOPO IL PARTO.		



10 ALLEGATI

- **ALLEGATO 1:** *Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all’art. 7 d.lgs. 151/2001*
- **ALLEGATO 2:** *Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all’art. 7 d.lgs. 151/2001*
- **ALLEGATO 3:** *Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all’art. 11 d.lgs. 151/2001*
- **ALLEGATO 4:** *Disposizioni legislative*
- **ALLEGATO 5:** *Modello di circolare informativa applicazione D.Lgs. 151/2001*
- **ALLEGATO 6:** *Comunicazione allontanamento dall’attività lavorativa a rischio*
- **ALLEGATO 7:** *Schema procedurale esemplificativo per mansione*

ALLEGATO 1: ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL’ART. 7 D.LGS. 151/2001

ALLEGATO A (Articolo 5 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026)

Il divieto di cui all’art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al DPR 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l’obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all’asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al DPR 30 giugno 1965 n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l’esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) *i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;*
- F) *i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dallavoro;*
- G) *i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell’orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;*
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattienervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l’uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.



ALLEGATO 2: ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL’ART. 7 D.LGS. 151/2001

ALLEGATO B. (D. Lgs. 25 novembre 1996, n. 645)

A. Lavoratrici gestanti di cui all’art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sottopressione, immersione subacquea;
- b) *agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;*
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall’organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all’art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall’organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO 3: ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL’ART. 11 D.LGS. 151/2001

ALLEGATO C. (D. Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, allegato I e successive modifiche apportate dal D. Lgs. 15 febbraio 2016, n. 39)

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischianodi provocare il distacco della placenta, in particolare:
 - a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
 - b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
 - c) rumore;
 - d) radiazioni ionizzanti;
 - e) radiazioni non ionizzanti;
 - f) sollecitazioni termiche;
 - g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all’interno sia all’esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all’attività svolta dalle lavoratrici di cui all’art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essirendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti

e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:
 - mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
 - cancerogenicità, categorie 1A, 1B o 2 (H350, H350i, H351),
 - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

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

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO 4: DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

ART. 15 MISURE DI SEMPLIFICAZIONE IN RELAZIONE ALL'ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA (Legge n. 35 del 4 aprile 2012)

1. A decorrere dal 1° aprile 2012, all'articolo 17 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.»; b) al comma 3, le parole: «è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano,»;
 - c) al comma 4, le parole: «può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro». Al medesimo comma la parola: «constati» è sostituita dalla seguente: «emerge»; d) al comma 5, le parole: «dei servizi ispettivi» sono soppresse.

LEGGE DI BILANCIO 2019

(GU Serie Generale n. 302 del 31-12-2018 - Suppl. Ordinario n. 62)

“.....

485. All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

....

- 1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro

....”

**ALLEGATO 5: MODELLO DI CIRCOLARE INFORMATIVA APPLICAZIONE D.LGS. 151/2001**

A tutte le LAVORATRICI dell’ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO “F. MARTINI” PER L’ENOGASTRONOMIA E L’OSPITALITA’ ALBERGHIERA

Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza dell’ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO “F. MARTINI” PER L’ENOGASTRONOMIA E L’OSPITALITA’ ALBERGHIERA

Oggetto: *Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Informazione secondo art. 11, comma 2 D.Lgs. 151/01 e art. 36 D.Lgs. 81/2008.*

La tutela e sostegno della maternità e paternità delle lavoratrici madri è regolamentata dal D. Lgs. 151 del 26/03/2001; il Capo II “Tutela della salute della lavoratrice” prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio che hanno informato il Dirigente scolastico del proprio stato.

Sulla base della valutazione dei rischi per la salute presenti presso le sedi operative ove operano le lavoratrici della Scuola, sono stati individuati i rischi per i quali verranno adottati provvedimenti di tutela del personale, durante la gestazione ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto. Il documento completo di tutti i rischi è consultabile sul sito internet della scuola al link:

- <http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>

In caso di **GRAVIDANZA A RISCHIO**, si sottolinea che è obbligo della lavoratrice stessa la comunicazione all’ASL territoriale di competenza.

In caso di **GRAVIDANZA NORMALE**, ma:

- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino,
- e se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni,

è obbligo della lavoratrice stessa richiedere l’interdizione dal lavoro mediante comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro utilizzando il **MODULO INL 11.1** scaricabile dal sito internet della scuola al link <http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>.

Qualora il dirigente scolastico si trovasse nell’impossibilità di modificare le condizioni di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra attività, sarà richiesto alla lavoratrice di anticipare il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Si invitano pertanto le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento a comunicare ufficialmente (comunicazione scritta) il loro stato alla Segreteria affinché sia possibile adottare i necessari provvedimenti di tutela della loro salute e sicurezza.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

ALLEGATO 6: COMUNICAZIONE ALLONTANAMENTO DALL’ATTIVITÀ LAVORATIVA A RISCHIO

Per la comunicazione all’ISPettorato Territoriale del Lavoro, utilizzare **MODULO INL 11** scaricabile dal sito internet della scuola al link <http://www.alberghieromontecatini.gov.it/sicurezza-e-privacy>.

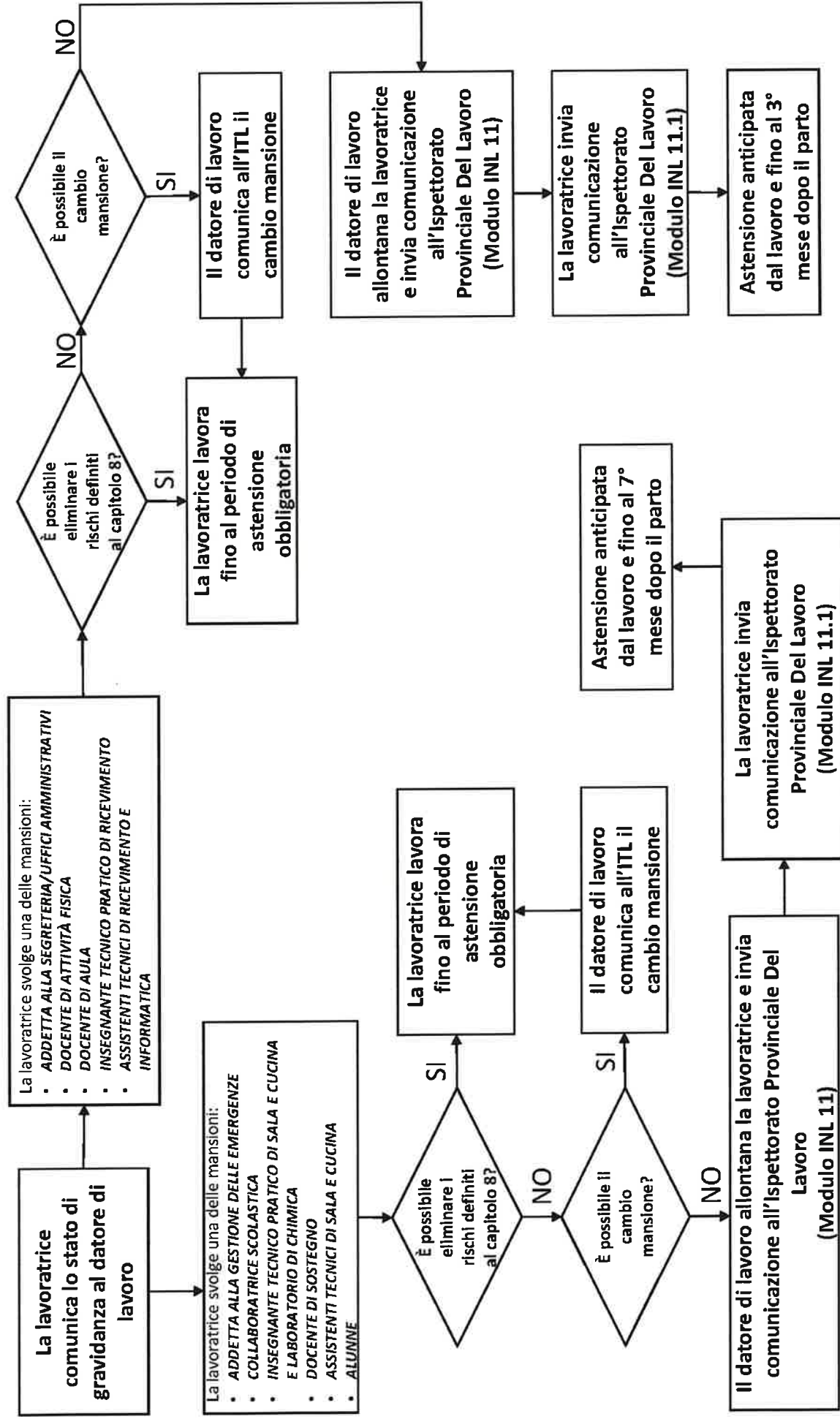
Il modulo è da utilizzare nel caso in cui non sia possibile eliminare i rischi definiti nel capitolo “8 - SCHEDE DI ANALISI DELLE MANSIONI” da pag. 15 e non sia possibile spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

Il MODULO deve essere compilato ed inviato all’ITL per richiedere l’interdizione della lavoratrice al lavoro fino al:

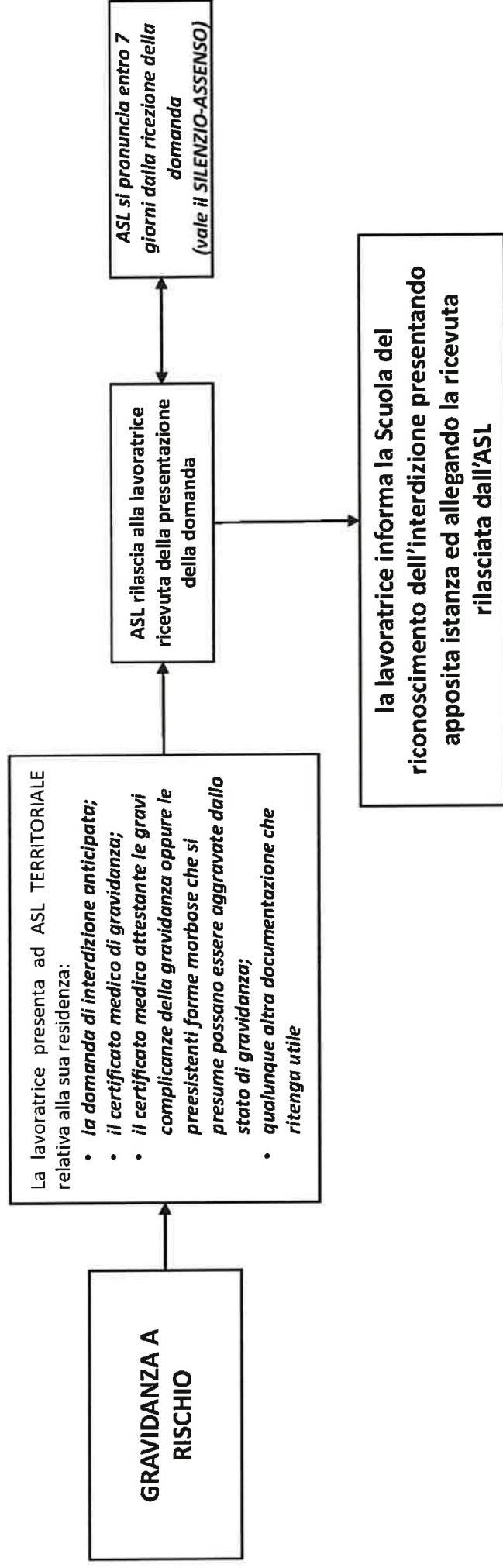
- *3° mese dopo il parto per le mansioni:*
 - *ADDETTA ALLA SEGRETERIA/UFFICI AMMINISTRATIVI*
 - *DOCENTE DI ATTIVITÀ FISICA*
 - *DOCENTE DI AULA*
 - *INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI RICEVIMENTO*
 - *ASSISTENTI TECNICI DI RICEVIMENTO E INFORMATICA*

- *7° mese dopo il parto per le mansioni:*
 - *ADDETTA ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE*
 - *COLLABORATRICE SCOLASTICA*
 - *INSEGNANTE TECNICO PRATICO DI SALA E CUCINA E DI LABORATORIO DI CHIMICA*
 - *DOCENTE DI SOSTEGNO*
 - *ASSISTENTI TECNICI DI SALA E CUCINA*
 - *ALUNNE*

ALLEGATO 7: SCHEMA PROCEDURALE ESEMPLIFICATIVO PER MANSIONE



ALLEGATO 8: SCHEMA PROCEDURALE GRAVIDANZA A RISCHIO



Ist.Prof. MARTINI Segr.Progetti

Da: ptrh01000c <ptrh01000c@istruzione.it>
Inviato: giovedì 8 aprile 2021 13:38
A: 'Elvira D'Alessandro'
Oggetto: R: integrazione documentale 10.8.1.B1-FESRPON-TO-2018-54

Gent.ma Dott.ssa d'Alessandro,

come anticipato telefonicamente le comunichiamo che in data odierna abbiamo provveduto ad inserire sulla piattaforma SIF 2020, in unico file zip, i documenti richiesti ad integrazione del rendiconto del progetto in oggetto.

Distinti saluti.

Il Dirigente Scolastico
Prof. Riccardo Monti
(Firma autografa sostituita a mezzo
stampa ai sensi dell'art.3, comma 2,
del D.Lgs n.39/93)

Istituto Professionale di Stato "F.Martini"
per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera
51016 - Montecatini Terme
Tel. 0572-78176

Da: Elvira D'Alessandro [mailto:edalessandro@ponscuola14-20.it]
Inviato: mercoledì 7 aprile 2021 19:30
A: PTRH01000C@istruzione.it
Oggetto: integrazione documentale 10.8.1.B1-FESRPON-TO-2018-54

Gentile DS e gentile DSGA,

in relazione alle attività di controllo di I livello DESK assegnate allo scrivente sul progetto (10.8.1.B1-FESRPON-TO-2018-54), si rende necessario acquisire le integrazioni documentali di seguito elencate in allegato entro 5 gg dalla ricezione della presente, al solo fine di permettere la conclusione della verifica amministrativa, come peraltro richiamato dall'AdG nella nota prot. *m_pi.AOODGEFID.REGISTRO UFFICIALE(U).0010365.29-03-2019*.

Cordialmente

Dott.ssa Elvira D'Alessandro
AT – PON Per la Scuola
331/2519338

Area degli allegati

Area degli allegati

Area degli allegati

Area degli allegati

Area degli allegati

“L’utilizzo della presente casella di posta elettronica è concesso ai soli fini del progetto. Al fine di garantire la riservatezza, l’integrità e la disponibilità della informazioni trasmesse è strettamente necessario attenersi alle linee guida fornite in sede di attivazione”.

“The use of this mail box is for the project purposes only. In order to guarantee the confidentiality, the integrity and the availability of the information transmitted it is strictly necessary to follow the guidelines provided when the mail box has been activated”.