

LICEO
“ANTONIO PIGAFETTA”
Contrà Pasquale Cordenons, 1
Vicenza

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI
RISCHI PER LE LAVORATRICI MADRI

Aggiornamento marzo 2026

INDICE

1	INFORMAZIONI GENERALI.....	3
2	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA	4
3	METODOLOGIA.....	6
4	CRITERI DI BASE PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	7
5	GRIGLIA DI RILEVAZIONE DEI RISCHI PER LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE	10
6	ESTRATTO DEL D.LGS 151/2001 SULLA TUTELA DELLE DONNE IN STATO DI GRAVIDANZA	12
7	VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI	15
7.1	SCOPO.....	15
7.2	CAMPO DI APPLICAZIONE.....	15
7.3	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	15
7.4	DEFINIZIONI ADOTTATE.....	15
7.5	DOCUMENTI COLLEGATI	16
7.6	COMPITI E RESPONSABILITÀ.....	16
7.7	MODALITÀ OPERATIVE.....	16
7.8	INTEGRAZIONE/AGGIORNAMENTO SCHEDA SPECIFICA DI SINTESI DI VALUTAZIONE INSERITA NEL DVR DELLA SCUOLA	21

1 INFORMAZIONI GENERALI

Sede: Contrà Pasquale Cordenons, 1 - 36100 Vicenza (VI)

Datore di lavoro: Dirigente scolastico Prof. Roberto Guatieri

Attività svolta: attività scolastica

Medico competente: Dott.ssa Tiziana Spanevello

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione: Ing. Giuseppe Palombarini

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: Sig. Marco Caldieraro

La valutazione dei rischi è stata effettuata dal datore di lavoro in collaborazione con:

- il Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico Competente;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,

ed è parte integrante del più generale documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi dell'art. 17 e dell'art. 28 del D.lgs. 81/08.

2 DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Le attività svolte dagli addetti sono di seguito riportate:

Insegnanti

L'attività svolta è quella tipica del ruolo di insegnante e comprende:

- la programmazione didattica iniziale e periodica durante l'anno scolastico;
- la preparazione e lo svolgimento delle lezioni normali all'interno delle aule didattiche e dei laboratori e di quelle di attività motoria all'interno della palestra;
- la predisposizione di momenti di verifica e delle schede di valutazione dell'attività scolastica degli studenti;
- la gestione dei rapporti con le agenzie educative collegate con l'istituzione scolastica (Comune, Provincia, Biblioteche, Associazioni culturali);
- l'organizzazione e la realizzazione di eventuali gite scolastiche di approfondimento;
- la frequenza a corsi di aggiornamento professionale periodici;
- la gestione dei rapporti con i genitori degli studenti.

Insegnanti di sostegno

Oltre ad eventuali attività coincidenti con quelle sopra descritte relative agli insegnanti in generale vi è l'assistenza a studenti con specifiche problematiche psico-fisiche

Insegnanti di motoria

Oltre ad eventuali attività coincidenti con quelle sopra descritte relative agli insegnanti in generale vi è la gestione degli studenti all'interno della palestra ed eventualmente nei cortili durante l'attività motoria

Insegnanti di materie di laboratorio e Assistenti Tecnici

L'attività svolta comprende:

- la presenza e l'assistenza tecnica durante le ore di lezione in laboratorio, compatibilmente con l'orario di servizio concordato con il responsabile di laboratorio e la segretaria amministrativa;
- la manutenzione e il corretto funzionamento degli impianti dei laboratori di competenza;
- controllo, alla fine delle esercitazioni, che i laboratori siano in condizioni di sicurezza e pulizia;
- predisposizione del materiale e degli strumenti per l'esercitazione, su indicazione dell'insegnante prelevando eventualmente dal magazzino il materiale necessario;
- segnalazione di necessità di acquisti di nuovi materiali, in collaborazione con l'ufficio tecnico.

Impiegati amministrativi

Gli impiegati amministrativi si occupano della gestione delle pratiche e gestiscono i rapporti con i genitori, gli studenti e gli enti di riferimento. Per lo svolgimento della loro attività utilizzano prevalentemente videoterminali ed attrezzature da ufficio. L'attività del DSGA viene equiparata ad attività amministrativa.

Collaboratori scolastici

Il personale ausiliario, invece, effettua le pulizie all'interno dei locali, controlla che gli stessi non siano danneggiati dagli studenti; si occupa di tutti quegli interventi straordinari che possono essere necessari di volta in volta.

3 METODOLOGIA

Metodologia per la valutazione

La valutazione dei rischi è effettuata seguendo le fasi di seguito riportate:

- individuazione dei pericoli presenti sul luogo di lavoro, applicando la metodologia riportata nel paragrafo successivo e rilevando l'esistenza di pericoli e rischi correlati;
- stima del danno che può essere causato;
- stima della probabilità di accadimento del danno in funzione dell'esposizione e delle caratteristiche dei pericoli;
- stima del rischio in funzione dell'entità del danno e della probabilità di accadimento;
- adozione di eventuali misure per l'eliminazione dei pericoli o la riduzione del rischio.

Metodologia per l'individuazione dei pericoli

La metodologia per l'individuazione dei pericoli si pone come obiettivo quello di riuscire a identificare tutti i fattori di rischio attinenti all'attività lavorativa.

A tal fine la ricerca dei pericoli è stata suddivisa nelle seguenti fasi:

- 1) analisi delle caratteristiche generali del luogo di lavoro, dei locali o reparti;
- 2) analisi delle lavorazioni.

L'obiettivo della prima fase è:

- individuare quei pericoli che comportano rischi per tutti i lavoratori o per gruppi di lavoratori, per esempio le vie d'esodo, ascensori, centrali termiche, impianti elettrici, ecc.;
- individuare le attività che non fanno parte del lavoro normale esempio attività di pulizia, di manutenzione ecc.;
- individuare gli addetti, dipendenti e non dipendenti, che operano all'interno del luogo di lavoro;
- rilevare le condizioni delle strutture per quanto riguarda eventuali rischi per la sicurezza e la salute;
- identificare le attività svolte e i pericoli da queste derivanti;
- individuare la presenza di fattori di rischio che richiedono una valutazione (attrezzature di lavoro, videotermini, agenti fisici, agenti chimici, agenti biologici, ecc.) secondo quanto riportato nelle relative sezioni.

La seconda fase serve per individuare i pericoli che sono legati alle lavorazioni e che non sarebbero evidenziati nell'analisi dei locali. In tale fase sono:

- individuate le persone a maggior rischio (lavoratrici madri, lavoratori esposti a rischi particolari connessi alla differenza di genere, età e provenienza da altri paesi);
- individuate ed analizzate le lavorazioni svolte.

Per ogni pericolo individuato, è fatta una stima del rischio secondo i criteri riportati di seguito.

4 CRITERI DI BASE PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per la valutazione dei rischi sono stati utilizzati dei criteri di base, applicati a tutte le tipologie di rischio.

Per ogni pericolo individuato, è fatta la valutazione del rischio facendo riferimento alle disposizioni legislative, alle norme tecniche, agli orientamenti dei fabbricanti, a eventuali esperienze di altre aziende nonché a codici di buona pratica.

Il rischio è stimato prendendo in considerazione per ogni pericolo i seguenti fattori:

1. stima della probabilità (P) di accadimento del danno con riferimento a 4 livelli di probabilità, come riportato nella tabella 1;
2. stima della gravità (G) del danno da considerare per la valutazione del rischio; l'entità del danno è identificata con un indice di gravità che varia da 1 a 4 e il cui significato è riportato nella tabella 2;
3. stima del rischio (R), la quale può assumere convenzionalmente 4 valori, derivanti da una elaborazione di G e P come riportato nella tabella 3.

Se il pericolo richiede un intervento improrogabile, indipendentemente dalla probabilità e gravità, è assegnato $R = 4$.

La tabella 4 riporta, sulla base dei livelli di rischio stimati, i criteri con cui è definita la programmazione degli interventi di prevenzione e protezione.

Tab.1 Livelli di Probabilità

Valore	Probabilità	Definizione/ criteri
1	Improbabile	• L'evento potrebbe in teorica accadere, ma probabilmente non accadrà mai • Non sono noti episodi già verificatisi in analoghe condizioni di lavoro
2	Poco probabile	• L'evento potrebbe accadere solo in circostanze sfortunate di eventi, o da azioni dell'operatore di tipo volontario. • Sono noti pochi episodi già verificatisi in analoghe condizioni di lavoro
3	Probabile	• L'evento potrebbe effettivamente accadere anche se non in maniera automatica • È noto qualche episodio che ha provocato danni in analoghe condizioni di lavoro
4	Molto probabile	• L'evento si verifica nella maggior parte dei casi • Sono noti diversi episodi che hanno provocato danni in azienda o in aziende similari in analoghe condizioni di lavoro

Tab.2 Livelli di Gravità

Valore	Livello	Definizione/ criteri
1	Lieve	• Infortunio con inabilità rapidamente reversibile • Esposizione con effetti rapidamente reversibili
2	Modesto	• Infortunio con inabilità reversibile • Esposizione con effetti reversibili
3	Grave	• Infortunio con effetti di invalidità parziale • Esposizione con effetti irreversibili o parzialmente invalidanti
4	Gravissimo	• Infortunio con effetti di inabilità permanente o morte • Esposizione con effetti irreversibili o invalidanti

Tab.3 Stima del Rischio R

G	P			
	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16

P x G	Stima del Rischio R
Da 1 a 2	1
Da 3 a 4	2
Da 5 a 8	3
Da 9 a 16	4

Tab.4 Livelli di Rischio e programmazione degli interventi

Valore	Rischio	Tipologia di Intervento
1	Basso	• Interventi nulli o a lungo termine (danno lieve e poco probabile)
2	Medio	• Intervento migliorativo da attuare nel medio periodo (danno modesto ma probabile oppure significativo ma poco probabile)
3	Alto	• Intervento correttivo da attuare nel breve periodo (danno significativo e probabile)
4	Elevato	• Intervento obbligatorio e urgente da attuare immediatamente (danno grave e molto probabile)

IL DATORE DI LAVORO (DDL) VALUTA I RISCHI, PER LA GRAVIDANZA E PER IL PERIODO POST-PARTO, DERIVANTI DALLE ATTIVITÀ SVOLTE IN AZIENDA; INDIVIDUA I LAVORI VIETATI E QUELLI CHE RICHIEDONO PARTICOLARI MISURE (ALL. A-B DEL D.LGS. 151/01); INDIVIDUA LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED INFORMA LA LAVORATRICE.

LA LAVORATRICE INFORMA IL DDL DEL SUO STATO DI GRAVIDANZA FORNENDO LA CERTIFICAZIONE ATTESTANTE LA DATA PRESUNTA DEL PARTO

I LAVORI SONO
PREGIUDIZIEVOLI

C'È POSSIBILITÀ DI
SPOSTAMENTO

IL DDL COLLOCA LA
LAVORATRICE IN UNA
MANSIONE NON A RISCHIO ED
INFORMA LA DIREZIONE
TERRITORIALE DEL LAVORO

LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL
LAVORO EMETTE UNA PRESA
D'ATTO CON RACCOMANDAZIONI

NON C'È POSSIBILITÀ
DI SPOSTAMENTO

IL DDL INFORMA LA DIREZIONE
TERRITORIALE DEL LAVORO E
RICHIEDE L'ATTIVAZIONE DEL
PROCEDIMENTO DI ASTENSIONE
DAL LAVORO

LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL
LAVORO EMETTE IL
PROVVEDIMENTO DI INTERDIZIONE
O DI DINIEGO ENTRO 7 GIORNI
DALLA RECEZIONE COMPLETA DELLA
DOCUMENTAZIONE

I LAVORI NON SONO
PREGIUDIZIEVOLI

NON ESISTONO RISCHI PER
LA GRAVIDANZA E PER IL
PERIODO POST-PARTO

5 GRIGLIA DI RILEVAZIONE DEI RISCHI PER LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE

Questa check list può essere utilizzata dal datore di lavoro per valutare la compatibilità, di ogni postazione di lavoro, nella quale viene o potrebbe essere impiegata una lavoratrice, con lo stato di gravidanza o con il puerperio (sette mesi dopo il parto). L'elenco delle situazioni lavorative non è esaustivo ma rappresenta solo un esempio di come procedere in ogni realtà produttiva.

RISCHI PRESENTI o OPERAZIONI SVOLTE	NO	SI
La lavoratrice sta in piedi per più di metà del turno lavorativo?		
La mansione prevede l'alzarsi ripetutamente dal sedile?		
La lavoratrice deve stare seduta in posizioni obbligate?		
La lavoratrice esegue ripetuti piegamenti o rotazione del busto?		
La mansione prevede l'uso di scale, impalcature o pedane?		
La lavoratrice esegue movimenti ripetitivi degli arti superiori la cui valutazione OCRA ha evidenziato rischio di tipo medio o elevato?		
La lavoratrice esegue movimentazione manuale di pesi la cui valutazione NIOSH ha evidenziato rischio superiore a 0,85		
La lavoratrice esegue movimentazione manuale di pesi la cui valutazione NIOSH ha evidenziato rischio superiore a 1		
La lavoratrice esegue operazioni con contatto o esposizione a rischio biologico come il lavoro presso strutture di cura o laboratori di analisi e ricerca?		
La lavoratrice esegue lavori notturni (dalle 24 alle 6)?		
La lavoratrice esegue mansioni con esposizione personale rumore superiore a 80 dBA (Lex,8h)?		
La lavoratrice esegue mansioni con esposizione personale rumore superiore a 85 dBA (Lex,8h)?		
La lavoratrice esegue lavori a bordo di mezzi di trasporto (es. carrelli elevatori, pullman, treni, navi, aerei ecc.)?		
La lavoratrice esegue lavori con utilizzo di utensili comportanti vibrazioni o scuotimenti (esempio: ribattitrici, martelli ad asse flessibile, motoseghe)?		
La lavoratrice opera su pedane vibranti con esposizione a rischio vibrazioni a tutto il corpo?		

RISCHI PRESENTI o OPERAZIONI SVOLTE	NO	SI
La lavoratrice opera su pedane vibranti con esposizione a rischio vibrazioni a tutto il corpo con livello di esposizione giornaliero superiore a 0,5 m/s ² ?		
La lavoratrice usa macchine mosse a pedale (ad esempio macchine da cucire, presse, etc)?		
La mansione svolta dalla lavoratrice espone a radiazioni infrarosse? O ultraviolette?		
La mansione svolta dalla lavoratrice espone a campi elettromagnetici?		
La lavoratrice esegue lavori in vicinanza di forni, essiccatoi o altre fonti di calore o in condizioni microclimatiche sfavorevoli?		
La lavoratrice esegue lavori con esposizione a basse temperature o a sbalzi termici (ad esempio carico-scarico celle frigo, lavorazione delle carni o del pesce, etc.)?		
La lavoratrice impiega direttamente o è esposta a sostanze e preparati classificati come: tossici, molto tossici, corrosivi, esplosivi, estremamente infiammabili, nocivi con le seguenti frasi di rischio H370, H351, H334, H317, H340, H373, H372, H360F, H360D, irritanti con le seguenti frasi di rischio H334, H317; (valutare anche l'esposizione indiretta ad esempio se nelle vicinanze vengono effettuate operazioni come verniciatura, essiccazione di pezzi verniciati, levigatura, pulizia dei mobili con solvente, incollaggio, ecc.)		

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELLA GRIGLIA:

- 1) controllare la presenza dei rischi sopra citati su ogni posizione di lavoro e/o su ogni mansione
- 2) quando è presente anche solo uno dei rischi, verificare la possibilità di:
 - modificare il rischio sulla posizione di lavoro: i fattori di rischio più modificabili sono quelli ergonomici (es. facendo lavorare da seduta la lavoratrice e permettendole di muoversi e di riposare, per ridurre eventuali complicazioni correlate alla gravidanza; se svolge lavori con movimenti ripetitivi degli arti superiori, vanno previste pause almeno ogni ora per evitare la comparsa delle sindromi da intrappolamento dei nervi periferici)
 - cambiare la lavoratrice di mansione assegnandola ad un lavoro esente dai rischi sopra elencati
- 3) qualora non sia possibile eliminare i rischi rilevati come dal punto 2, il datore di lavoro deve attivare autonomamente la procedura con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro per l'astensione anticipata dal lavoro dell'interessata.

6 ESTRATTO DEL D.LGS 151/2001 SULLA TUTELA DELLE DONNE IN STATO DI GRAVIDANZA

Allegato A

(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

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

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

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro; H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

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

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

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

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

1. Agenti:

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

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

Allegato C
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

***ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI
ALL'ART. 11***

A. Agenti.

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

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

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio 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 essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino nell'Allegato B.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè 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 o più delle seguenti indicazioni di pericolo, semprechè non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:

- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),*
- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B 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 decreto legislativo 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 XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

7 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI

7.1 SCOPO

Lo scopo di questo documento è quello di definire i comportamenti da tenere a scuola dai soggetti responsabili - datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratrici e lavoratori - in merito alla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie in ottemperanza alla normativa vigente. La procedura è destinata ad assolvere i compiti di informazione gravanti sul datore di lavoro. Viene inserita nel regolamento dei dipendenti e resa nota a tutte le Lavoratrici al momento dell'assunzione, per conoscenza. Vengono inoltre definite le misure da attuare per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri (gestanti, puerpere e in allattamento) e le relative responsabilità.

7.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Le azioni definite in questo documento si ritengono applicabili ogniqualvolta una lavoratrice comunica al Datore di Lavoro lo stato di gravidanza. La procedura copre l'intero periodo in cui una lavoratrice viene considerata madre dalla normativa di riferimento, ovvero dalla comunicazione dello stato di gravidanza al termine dell'allattamento. Le misure di tutela sono applicabili anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

7.3 RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Legge n.903 del 09.12.1977** “Parità tra uomini e donne in materia di lavoro”
- **Legge n.53 del 08.03.2000** “Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”
- **Decreto Legislativo n.151 del 26.03.2001** “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”
- **D.Lgs. 198/2006** “Codice delle pari opportunità”
- **Decreto Legislativo n. 81/2008** “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.”
- **Protocollo d'intesa tra Regione Veneto e Ministero del Lavoro del 07.12.2009** “per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri”
- **Legge di Bilancio 2019** (art. 1, comma 485, Legge 145/2018), che ha aggiunto il comma 1.1 all'art. 16 del Testo Unico sulla Maternità (D.Lgs. 151/2001): flessibilità congedo (facoltà di astensione esclusivamente dopo il parto)
- **Nota dell'Ispettorato del lavoro n. 5944 dell'08 luglio 2025** “provvedimento di interdizione ante/post partum: indicazioni operative” – casi specifici: comparto scuola

7.4 DEFINIZIONI ADOTTATE

- **Lavoratrice madre:** la lavoratrice gestante, puerpera o in allattamento che ne dà comunicazione al Datore di Lavoro.

7.5 DOCUMENTI COLLEGATI

- **Scheda informativa** “Tutela delle lavoratrici madri”
- **MODULO** “Comunicazione stato di gravidanza/Richiesta permesso”

7.6 COMPITI E RESPONSABILITÀ

I compiti e le responsabilità in merito alla presente procedura sono:

Redazione: RSPP e DL

Approvazione: Datore di Lavoro

Attuazione: tutte le figure.

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha il compito di informare il personale sul contenuto della procedura e assicurare l’operatività dei soggetti.

Il Responsabile dell’inoltro all’ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) della modulistica in uso per le singole fattispecie normativamente previste deve:

- Inviare il modulo idoneo all’ITL dal momento della conoscenza dello stato di gravidanza, previa valutazione dei rischi ad opera dei soggetti preposti.
- Nei casi in cui la lavoratrice madre abbia diritto ad assentarsi dal lavoro fino al settimo mese dopo il parto, il responsabile di cui sopra deve provvedere all’inoltro della domanda all’ITL dopo il primo mese dalla nascita del bambino e ciò al fine di evitare discrepanze temporali tra il termine di cessazione del periodo di interdizione obbligatoria e gli effetti del provvedimento dell’ITL.

7.7 MODALITÀ OPERATIVE

INFORMAZIONE ALLE LAVORATRICI E COMUNICAZIONE STATO DI GRAVIDANZA

Il Datore di Lavoro, all’atto dell’assunzione, ha la responsabilità di consegnare al personale femminile la scheda informativa “Tutela delle lavoratrici madri”.

Il Datore di Lavoro deve provvedere, inoltre, a consegnare la stessa scheda anche alle lavoratrici già inserite nell’Istituto.

La lavoratrice madre, a norma dell’art. 6 del D.Lgs. 151/2001, informa il Datore di Lavoro del proprio stato - ai fini dell’applicazione delle misure per la tutela della sicurezza e della salute - utilizzando il **MODULO** “Comunicazione stato di gravidanza/Richiesta permesso”.

VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI PER LE LAVORATRICI MADRI

Dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, il Datore di Lavoro valuta l’esistenza dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, utilizzando come linea guida la tabella “Valutazione dei rischi specifici per le lavoratrici madri”, che indica, in funzione delle principali mansioni svolte dalle lavoratrici dell’Istituto:

- ✓ i potenziali fattori di rischio per la sicurezza o la salute delle lavoratrici madri come indicati nel DVR e nel piano di sorveglianza sanitaria ai fini degli accertamenti sanitari preventivi e periodici;
- ✓ le misure di sicurezza da adottare per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri;

- ✓ il periodo di astensione come previsti dalla normativa vigente (D.Lgs 151/2001 Allegati A,B,C).

È **importante** ricordare che nei casi dubbi è necessario consultare il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di approfondire l'anamnesi lavorativa, nel dettaglio dei singoli compiti svolti dalla lavoratrice, e i relativi fattori di rischio.

Una volta effettuata la valutazione, possono verificarsi i seguenti casi:

- **Mansione comportante un'esposizione a rischio evitabile.** Qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle interessate sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro e informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (ITL di Vicenza) tramite PEC all'indirizzo ITL.Vicenza@pec.ispettorato.gov.it.
- **Mansione vietata o rischiosa modificabile temporaneamente.** Nel caso in cui le modifiche di cui sopra non siano possibili, il datore di lavoro procede allo spostamento ad altre mansioni delle lavoratrici (senza riduzione di stipendio) informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (ITL di Vicenza) tramite PEC all'indirizzo ITL.Vicenza@pec.ispettorato.gov.it.
- **Mansione vietata o rischiosa non modificabile temporaneamente.** In caso di impossibilità di spostamento ad altre mansioni il datore di lavoro, con informativa scritta al Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (ITL di Vicenza), richiede l'attivazione del procedimento di emanazione del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro tramite PEC all'indirizzo ITL.Vicenza@pec.ispettorato.gov.it.
- **Gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.** Il Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (ITL di Vicenza) dispone l'interdizione anticipata dal lavoro, eventualmente avvalendosi degli accertamenti medici effettuati dalle Aziende ULSS.
- In caso di **mansione non critica**, il lavoro può procedere fino all'astensione obbligatoria.

In ogni caso, le lavoratrici madri hanno diritto ai permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche. Per la fruizione dei permessi, le lavoratrici devono presentare al Datore di Lavoro apposita richiesta (**MODULO** "Comunicazione stato di gravidanza/Richiesta permesso") e successivamente presentare la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Flessibilità: le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro dalla data presunta del parto a condizione che il medico specialista, il MC e il Datore di Lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute. In caso di gravidanza con complicanze, la lavoratrice consegna all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) domanda di astensione per gravidanza a rischio valutata tale dal ginecologo di fiducia.

Tabella per la Valutazione dei rischi specifici di mansione per le lavoratrici madri

IMPIEGATE / AMMINISTRATIVE		
FATTORI DI RISCHIO	MISURE DI SICUREZZA	PERIODO DI ASTENSIONE
Postura, VDT	Obbligo di variare la postura, utilizzare le pause prescritte dalla legge, protocollo di sorveglianza sanitaria	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post-parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
PERSONALE A.T.A.		
Rischio Biologico (per rischi connessi ad attività di pulizia)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4 e artt. 266 e sgg. D. Lgs. 81/2008), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post- parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità di correggere/modificare/ cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto
Rischio Chimico (uso di prodotti per la sanificazione e disinfezione)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a 4 mesi post-parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità, anche se rara, di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto
Movimentazione manuale di carichi	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post- parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità, anche se rara, di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto

PERSONALE DOCENTE / ASSISTENTE TECNICO

FATTORI DI RISCHIO	MISURE DI SICUREZZA	PERIODO DI ASTENSIONE
Rischio Biologico (per personale di sostegno a stretto contatto con alunni con disabilità – da valutare caso specifico)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4 e artt. 266 e sgg. D. Lgs. 81/2008), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post- parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità di correggere/modificare/ cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto
Rischio Chimico (per insegnanti che accedono a laboratori con uso di prodotti chimici pericolosi)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a 4 mesi post-parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità, anche se rara, di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto
Movimentazione manuale di carichi (rischio spesso non presente se non per eventuali specifiche attività o per movimentazione disabili non autosufficienti)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post- parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità, anche se rara, di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto
Vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali (da verificare effettiva esposizione del personale docente, mediante specifica dichiarazione)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post- parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità, anche se rara, di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto

PERSONALE DOCENTE / ASSISTENTE TECNICO		
FATTORI DI RISCHIO	MISURE DI SICUREZZA	PERIODO DI ASTENSIONE
Rischio traumi fisici durante le attività di scienze motorie e sostegno (anche se ovviamente ciò dipende dal tipo di effettivo sostegno, valutare caso per caso)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4), quindi riuscendo ad escludere il rischio in oggetto	✓ Congedo di maternità di massimo 5 mesi (da 2 mesi ante-parto fino a massimo 4 mesi post- parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)
	Impossibilità di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2), non potendo quindi escludere il rischio in oggetto (es. ausilio allievi con reazioni violente, movimentazione disabili non autosufficienti, etc.)	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a massimo sette mesi post-parto

7.8 INTEGRAZIONE/AGGIORNAMENTO SCHEDA SPECIFICA DI SINTESI DI VALUTAZIONE INSERITA NEL DVR DELLA SCUOLA

Nelle schede di valutazione dei rischi (inserite all'interno del documento di valutazione dei rischi) in cui si riportano sinteticamente i richiami ai diversi pericoli presenti e alle relative misure di prevenzione e protezione individuate, quella relativa ai rischi per le lavoratrici madri viene sostituita, integrata ed aggiornata dalla seguente:

Rischi specifici per le lavoratrici madri Alcuni rischi devono essere valutati con specifico riferimento alle lavoratrici madri (che la legge definisce come “le lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento che ne danno comunicazione al datore di lavoro”). Mansioni a rischio (si rimanda comunque alle schede sopra analizzate): • Personale ATA / addette alle pulizie/ insegnanti-maestri- educatori (in particolare ma non esclusivamente quelli adibiti al sostegno, all'attività motoria e ai laboratori): ○ Impiego prodotti di pulizia e prodotti chimici in genere ○ Uso scale portatili ○ Movimentazione manuale dei carichi ○ Agenti biologici ○ Posture incongrue e stazione eretta prolungata ○ Traumi fisici (es. ausilio allievi con disturbi comportamentali)	• Informazione a tutte le lavoratrici sui rischi per la salute propria e del nascituro, sulle misure di sicurezza da adottare e sull'obbligo di comunicare tempestivamente lo stato di gravidanza • Procedura aziendale/scolastica di sicurezza, con individuazione delle lavorazioni vietate e di quelle critiche, sia per il periodo di gravidanza, che per quello di allattamento • Valutazione specifica anche con coinvolgimento di medico competente e RSPP • Eventuale allontanamento della lavoratrice dalle mansioni vietate (spostamento ad altra mansione, se possibile o maternità anticipata, con informativa scritta all'Ispettorato Territoriale del Lavoro per il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro) • Modifica dell'orario di lavoro fino al compimento dell'anno di età del figlio
---	--