

GESTIONE DEI RISCHI PER LE LAVORATRICI MADRI

- 14.1 Riferimenti normativi
- 14.2 Situazioni che motivano l'astensione anticipata dal lavoro
- 14.3 Situazioni che motivano l'astensione dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto
- 14.4 Aspetti procedurali

14.1 Riferimenti normativi

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

Spetta al dirigente scolastico, nella valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs 151/01 e dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, considerare anche quelli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in fase di allattamento, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

14.2 Situazioni che motivano l'astensione anticipata dal lavoro

Le condizioni di rischio che, in ambito scolastico, potrebbero motivare l'astensione dal lavoro sono:

- **postazione eretta:** per più di metà dell'orario di lavoro
- **movimentazione carichi:** se l'indice di rischio, calcolato secondo le indicazioni UNI EN 1005-2 (costante di peso di 15 kg) è uguale o superiore a 0,85
- **agenti biologici:** l'agente biologico che comporta elevato rischio di contagio, soprattutto nella fascia di età 0-3 anni, è il citomegalovirus, per il quale non esiste sicura copertura immunitaria; la trasmissione avviene attraverso urine e saliva. Il virus della rosolia, nel caso di copertura vaccinale generalizzata dei bambini, non rappresenta un rischio, mentre il virus della varicella costituisce rischio (nelle prime 20 settimane di gestazione) se la lavoratrice non ha copertura immunitaria

- **traumatismi:** situazione che si potrebbe configurare nell'attività di assistenza di disabili psichiatrici
- **utilizzo professionale di mezzi di trasporto:** in tutte le situazioni in cui la guida su auto rientra tra le attività proprie della mansione e impegna la lavoratrice per una significativa quota dell'orario di lavoro
- **rumore:** se il livello di esposizione è uguale o superiore a 80 dB(A); studi sperimentali ed epidemiologici consigliano di evitare esposizioni a livelli superiori
- **sostanze chimiche:** solo in caso in cui il rischio comporti la sorveglianza sanitaria ("rischio non irrilevante per la salute")
- **videoterminali:** l'utilizzo di PC non rappresenta una situazione di incompatibilità ma richiede modifiche delle condizioni e dell'orario di lavoro in relazione alle *variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbero favorire l'insorgenza di disturbi dorso lombari* (DM Lavoro "Linee guida d'uso dei videoterminali" del 2.10.00).

Nella tabella seguente vengono indicati, per ogni profilo professionale e grado di scuola, i fattori o le operazioni a rischio incompatibili con lo stato di gravidanza.

NIDO
<p>Educatrici</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rischio infettivo (citomegalovirus) - Sollevamento carichi con indice di rischio $\geq 0,85$ - Stazione eretta
<p>Personale di assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rischio infettivo (citomegalovirus) - Sollevamento carichi con indice di rischio $\geq 0,85$ - Stazione eretta
<p>Cuoca e aiuto cuoca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sollevamento carichi con indice di rischio $\geq 0,85$ - Stazione eretta
SCUOLA DELL'INFANZIA
<p>Insegnanti</p> <p><u>3-4 anni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sollevamento carichi - Stazione eretta - Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria) <p><u>4-5 anni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)
<p>Collaboratrici scolastiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sollevamento carichi con indice di rischio $\geq 0,85$
<p>Cuoca e aiuto cuoca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sollevamento carichi con indice di rischio $\geq 0,85$ - Stazione eretta

PRIMARIA
<p>Insegnanti - Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)</p> <p>Insegnanti di sostegno - Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polivalenti) - Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)</p>
<p>Collaboratrici scolastiche - Mansione compatibile (evitando lavoro su scale a pioli e movimentazione carichi con indice di rischio $\geq 0,85$)</p>
<p>Personale amministrativo - Mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario di utilizzo del VDT)</p>
SECONDARIA DI 1° GRADO
<p>Insegnanti Mansione compatibile</p> <p>Insegnanti di educazione fisica Mansione compatibile (evitando stazione eretta prolungata e attività di assistenza e rumore $Lex \geq 80$ db(A))</p> <p>Insegnanti di sostegno Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polivalenti)</p>
<p>Collaboratrici scolastiche - Mansione compatibile (evitando lavoro su scale a pioli e movimentazione carichi con indice di rischio $\geq 0,85$)</p>
<p>Personale amministrativo - Mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario di utilizzo del VDT)</p>
SECONDARIA DI 2° GRADO
<p>Insegnanti - Mansione compatibile</p> <p>Insegnanti di educazione fisica - Mansione compatibile (evitando stazione eretta prolungata e attività di assistenza e rumore $Lex \geq 80$ db(A))</p> <p>Insegnanti di sostegno - Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polivalenti)</p> <p>Insegnanti tecnico-pratici e assistenti in base alla VR del laboratorio di appartenenza</p>
<p>Collaboratrici scolastiche - Mansione compatibile (evitando lavoro su scale a pioli e movimentazione carichi con indice di rischio $\geq 0,85$)</p>
<p>Personale amministrativo - Mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario di utilizzo del VDT)</p>

Studentesse
in stato
di gravidanza

Gli stessi criteri vanno applicati anche nel caso di studentesse in stato di gravidanza che potrebbero essere esonerate da alcune attività di laboratorio o dalle esercitazioni di educazione fisica.

14.3 Situazioni che motivano l'astensione dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto

Nella scuola sono poche le condizioni lavorative incompatibili con il periodo di allattamento:

- **movimentazione carichi:** qualora sia prevista la sorveglianza sanitaria, ovvero se l'indice di rischio, calcolato secondo le indicazioni UNI EN 1005-2 (costante di peso di 15 kg), è uguale o superiore a 1
- **traumatismi:** situazione che si potrebbe configurare nell'attività di assistenza di disabili psichiatrici
- **sostanze chimiche:** solo in caso in cui il rischio comporti la sorveglianza sanitaria ("rischio non irrilevante per la salute").

14.4 Aspetti procedurali

Obblighi della
lavoratrice
in gravidanza
e del dirigente
scolastico

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione, presentando il certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto.

Il dirigente scolastico è tenuto ad allontanare immediatamente la dipendente da un'eventuale situazione valutata preventivamente a rischio, provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile, dandone comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro.

La mansione alternativa può essere anche di qualifica inferiore senza che comunque la dipendente perda il diritto alla retribuzione relativa alla mansione precedente (art. 7 D.Lgs. 151/02).

Qualora il dirigente scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17 lett. b) e c) del medesimo D.Lgs. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

Il dirigente scolastico deve trasmettere alla DTL i seguenti documenti:

- certificato medico di gravidanza prodotto dalla lavoratrice
- estratto del DVR riferito alle lavoratrici madri

Documentazione
per l'astensione
anticipata

- dichiarazione nella quale precisi i motivi dell'impossibilità allo spostamento di mansione.

L'iter di richiesta di astensione anticipata dal lavoro giustificata da problemi connessi alla gravidanza configura un procedimento che, con il DL 5/12, fa capo all'ASL ma non richiede alcun intervento da parte del dirigente scolastico.

Quando il lavoro non comporta rischi particolari e la gravidanza prosegue senza problemi, la norma prevede un periodo di astensione obbligatoria che inizia due mesi prima del parto e termina tre mesi dopo.

La dipendente interessata può richiedere al dirigente scolastico e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il nascituro.

La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, costituita da:

- certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato
- certificato del medico competente aziendale (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria), ovvero dichiarazione rilasciata dal dirigente scolastico.

Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro.

Riassumendo, nell'ambito della gestione degli aspetti collegati con lo stato di gravidanza delle lavoratrici, il SPP deve presidiare i seguenti tre processi:

- valutazione del rischio
- definizione delle procedure gestionali
- informazione del personale.

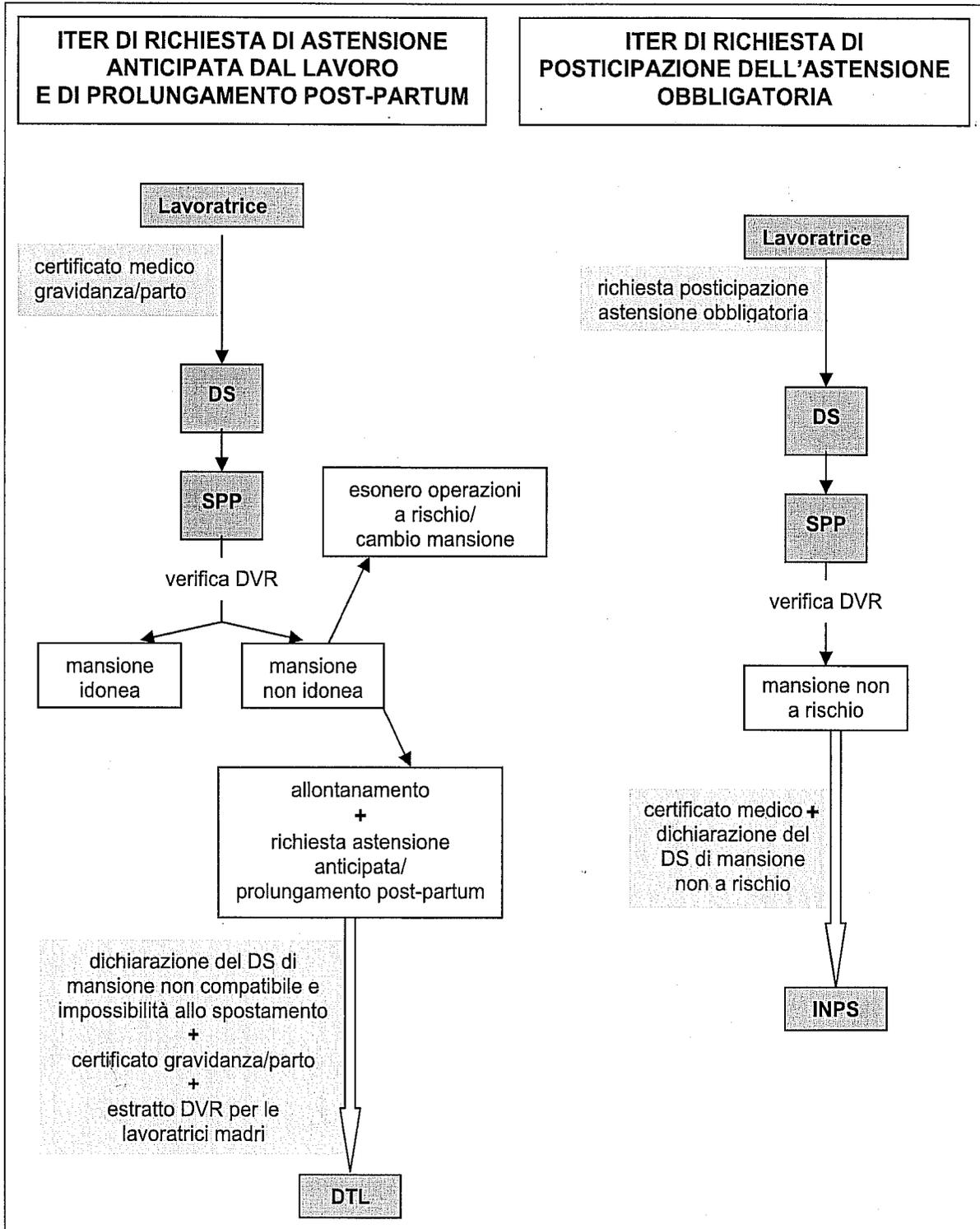
Relativamente alla valutazione, dovrà coinvolgere tutte le figure interessate (referenti di plesso, eventuale MC, RLS) per condividere i criteri. Nel DVR dovranno essere esplicitate le mansioni incompatibili con lo stato di gravidanza e quelle compatibili, eventualmente con l'esclusione di alcune operazioni.

**Posticipazione
astensione
dal lavoro**

**Compiti
del SPP**

Nella definizione delle procedure è opportuno il coinvolgimento del DSGA che dovrà sovrintendere l' iter procedurale dell' astensione e garantire i contatti con la DTL.

Il seguente schema riproduce l'iter autorizzativo e i compiti dei soggetti coinvolti.



L'informazione del personale risulta fondamentale per la corretta applicazione di tutta la procedura. Il personale dipendente femminile e le studentesse in età fertile devono innanzitutto conoscere l'esito della valutazione del rischio riguardante la gravidanza (elenco delle mansioni o delle attività incompatibili con la gravidanza): solo conoscendo il rischio presente nella mansione svolta potrà attivarsi tempestivamente per richiedere lo spostamento o l'astensione. E' importante inoltre che le lavoratrici e le studentesse conoscano in età fertile le procedure interne all'istituto e quali sono gli Enti preposti alla tutela degli aspetti sanitari e giuslavorativi riferiti al lavoro in gravidanza, nonché il ruolo dell'ente che autorizza l'astensione anticipata dal lavoro e che può esercitare il controllo sulla corretta applicazione delle norme (DTL).

In relazione a questi aspetti è particolarmente importante il coinvolgimento del RLS che dovrà essere consultato sulla valutazione dei rischi e condividere le procedure interne; il RLS rappresenta inoltre un valido supporto per favorire la diffusione delle informazioni alle dipendenti.

Informazione
delle lavoratrici
e delle
studentesse

SITO-BIBLIOGRAFIA

- P. Anzidei et al., *Esposizione lavorativa: effetti sulla biologia riproduttiva*, simposio "Donna salute e lavoro" Milano, 8-10 marzo 2000.
- MT. Brady, *Infectious disease in pediatric out-of-home child care*, Am J Infect control 2005 jun;33(5): pagg. 276-85.
- DS. Carson, *Infectious diseases in day-care centers: transmission and approaches to prevention*, Drug Intell Clin Pharm 1987 sep;21(9): pagg. 694-701
- I. Figà Talamanca, *I tossici ambientali e lavorativi e la riproduzione umana*, Piccin, 1994
- Gruppo tecnico di coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro delle ASL della provincia di Bologna, *Linee guida per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri (D.lgs 151/01)*, 2008 www.ausl.imola.bo.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/2101
- INAIL, Donna Salute Lavoro, *La lavoratrice in gravidanza*, 2002 www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_PUBBLICAZIONI&nextPage=PUBBLICAZIONI/Tutti_i_titoli/Rischio_professionale/Donna_salute_e_lavoro_La_lavoratrice_in_gravidanza/La_lavoratrice_in_gravidanza/index.jsp