RESERVED

Valutazione dei rischi a tutela della maternità

integrazione del documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 con le disposizioni dettate dal D.Lgs. 151/2001



INDICE

1. Introduzione ... 3
2. I soggetti tutelati dalla legge ... 3
3. Lavori vietati ... 4
4. Quando è vietato adibire al lavoro le donne ... 4
5. Estensione del divieto ... 5
6. Cosa fare ... 5
7. Percorso ... 5
10. Riferimenti normativi ... 10
11. Valutazione dei rischi a tutela della maternità ... 11
11.1. Dati identificativi azienda ... 11
11.2. Valutazione per la mansione di Personale amministrativo ... 12
11.3. Valutazione per la mansione collaboratrice scolastica ... 13
11.4. Valutazione per la mansione docente scuola dell'Infanzia ... 15
11.5. Valutazione per la mansione docente scuola Primaria ... 17
11.6. Valutazione per la mansione docente scuola Secondaria di Primo Grado ... 19
11.7. Valutazione per la mansione docente di Sostegno ... 21
12. ESITO DELLA VALUTAZIONE ... 23
13. Firme Responsabili ... 24
14. Firme per presa visione ... 25

1. Introduzione

La gravidanza produce, fin dall'inizio, numerose modificazioni a carico dell'organismo materno che influenzano le funzioni di molti organi ed apparati. Tali cambiamenti possono condizionare la vita lavorativa della donna sia nel senso di una maggiore suscettibilità allo stress e alla fatica fisica, sia per i possibili danni da agenti nocivi sul prodotto del concepimento.
Le modificazioni fisiologiche indotte dalla gravidanza possono, inoltre, rendere più suscettibile la donna nei confronti dei seguenti fattori di rischio per la salute presenti in ambito lavorativo:

- rumore;
- radiazioni;
- lavoro a turni e notturno;
- radiazioni ionizzanti;
- vibrazioni;
- rischio infettivo;
- microclima;
- posture;
- solventi;
- antiparassitari;
- fatica mentale – stress;
- metalli;
- movimentazione manuale dei carichi.

2. I soggetti tutelati dalla legge

I meccanismi di tutela previsti dalla legge sono rivolti a tutte le lavoratrici subordinate, dipendenti di organismi privati e pubblici, comprese le apprendiste, le lavoratrici in contratto di formazione lavoro e part time e le socie delle cooperative. Alle lavoratrici subordinate sono equiparate le socie lavoratrici di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi; le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica.
Si definisce congedo di maternità l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.
Le disposizioni di legge sono applicate alle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato.
Per il lavoro part time, la normativa prevede la stessa tutela del lavoro a tempo pieno (DPR 1026/76 art. 5 lett. g).
Si ritiene applicabile la legge di tutela anche se il rischio è rappresentato dalla permanenza i piedi per più di metà dell'orario di lavoro qualora vi sia almeno un altro rischio quale fatica fisica, movimentazione dei carichi ecc.
La gestante può prendersi dei momenti di riposo durante l'orario di lavoro, previa comunicazione al responsabile.

3. Lavori vietati.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati nell'allegato A del D.Lgs. 151/01.

Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B del D.Lgs. 151/01.

Le donne durante la gravidanza non possono svolgere attività in zone che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda a un millisievert durante il periodo di gravidanza.

La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.
Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro.

4. Quando è vietato adibire al lavoro le donne

È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

In alternativa, 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.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute

È vietato adibire le donne in gravidanza al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6.

È vietato adibire le donne in gravidanza al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6 e ai lavori vietati secondo l'art. 7 del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151. Il Datore di Lavoro valutata assieme al RSPP e Medico del lavoro tutti i rischi e gli elementi che possono interferire sullo stato di gravidanza per la salute della lavoratrice e del nascituro per cui viene preso in esame l'elenco di cui all'art. 11 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151. Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

5. Estensione del divieto

Il divieto è anticipato a tre mesi prima del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che in relazione all'avanzato stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, o il servizio sanitario territorialmente competente, possono decidere l'interdizione dal lavoro per uno dei seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino
- quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

La lavoratrice è spostata ad altre mansioni nel caso in cui si accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli per lei. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni l'ente competente può disporre l'interdizione al lavoro.

6. Cosa fare

Il datore di lavoro:

- valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici;
- informa le lavoratrici sui rischi individuati e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

7. Percorso

La lavoratrice: accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro (DdL) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico.

La dipendente esposta a rischio radiologico ha l'obbligo di notificare al DdL il proprio stato di gestazione non appena accertato (risposta positiva al primo accertamento).

Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, può presentare alla DTL specifica domanda di astensione per gravidanza a rischio corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del TU n. 151/2001. Se la DTL non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta.

Datore di lavoro:

a) informa la lavoratrice sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela in materia (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.).

b) tramite i Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), valuta le attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa UO con limitazioni o cambio della mansione, o predisporre il trasferimento presso altra struttura.

c) nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Azienda in attività non a rischio lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (DTL) che può disporre, sulla base di accertamento medico avvalendosi dei competenti organi del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio).

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

Astensione dal lavoro:

1) <u>obbligatoria</u>: le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla data di nascita del bambino;
- È possibile, previa acquisizione da parte delle lavoratrici dipendenti, nel corso del settimo mese di gravidanza, (e, quindi, prima dell'inizio dell'ottavo mese) delle certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro, fruire dell'intero periodo di congedo nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino ovvero interamente nel periodo post parto. In questi casi, le lavoratrici devono presentare le certificazioni al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa, in deroga al generale divieto di adibire le donne al lavoro durante i due mesi prima della data presunta del parto, disposto dall'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001.
- nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi, oppure interamente nei cinque mesi successivi.

In caso di parto prematuro la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto, potrà recuperare i giorni non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.
In caso di parto posticipato i conteggi di astensione obbligatoria post-partum partono dalla data effettiva del parto.
Se il figlio nato prematuro ha necessità di degenza presso una struttura ospedaliera la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo; in questo caso può fruire del restante congedo dalla data di rientro a casa del figlio.

2) <u>anticipata</u>: l'attività lavorativa e l'ambiente di lavoro in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.
Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- una anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.
- le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il Datore di Lavoro, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il DdL deve darne motivata comunicazione alla DPL, in moda da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro.
L'istanza può essere presentata anche dalla lavoratrice entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

8. Fase post Partum

La lavoratrice deve presentare al DdL un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto.
La legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro, terminato il periodo di congedo di maternità (astensione facoltativa).
L'astensione facoltativa può iniziare al termine di quella obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

- domanda: per fruire dell'astensione facoltativa deve essere inoltrata al DdL specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, con un preavviso non inferiore ai 15gg, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati;
- interessati: può essere richiesta da entrambi i genitori, i quali possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione l'obbligatoria della madre;
- durata: per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- limiti temporali: fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- unico genitore: il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi;
- adozione o affidamento preadottivo o temporaneo: la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale che spettano ai genitori naturali. Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia una età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia;
- il limite di età del bambino è elevato a 6 anni per la retribuzione e a 12 anni per il diritto al congedo parentale**,** che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria;
- prolungamento possibile fino a tre anni, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata;

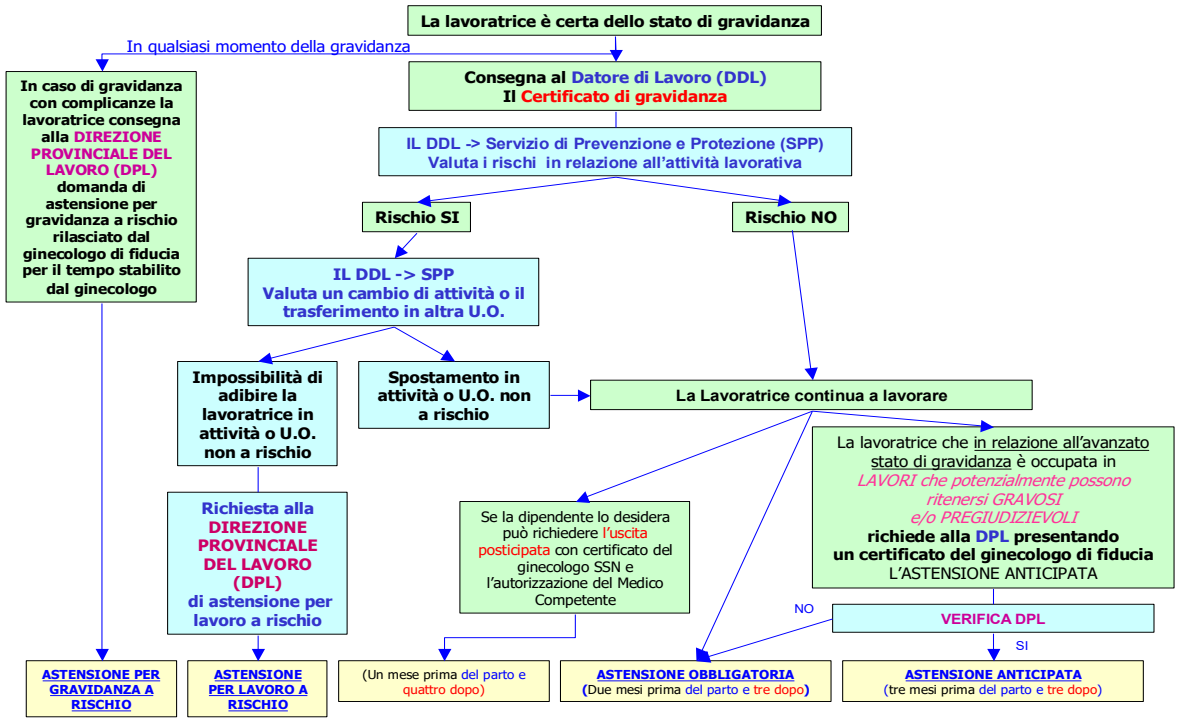
9. Ripresa attività lavorativa

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti ed è subordinata all'effettuazione di una visita medica da parte del Medico Competente per rivalutare l'idoneità alla mansione dopo lunga assenza

- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il post partum o l'allattamento.;
- Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00);
- Periodi di riposo (c.d. allattamento): durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati;
- Allattamento oltre al 7° mese: in questo caso é necessario richiedere una certificazione del medico, rinnovabile periodicamente ogni 30 giorni, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso (come a titolo esemplificativo e non limitativo gas anestetici, antiblastici, radionuclidi). Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità, che di norma si attesta nel primo anno di vita del bambino.

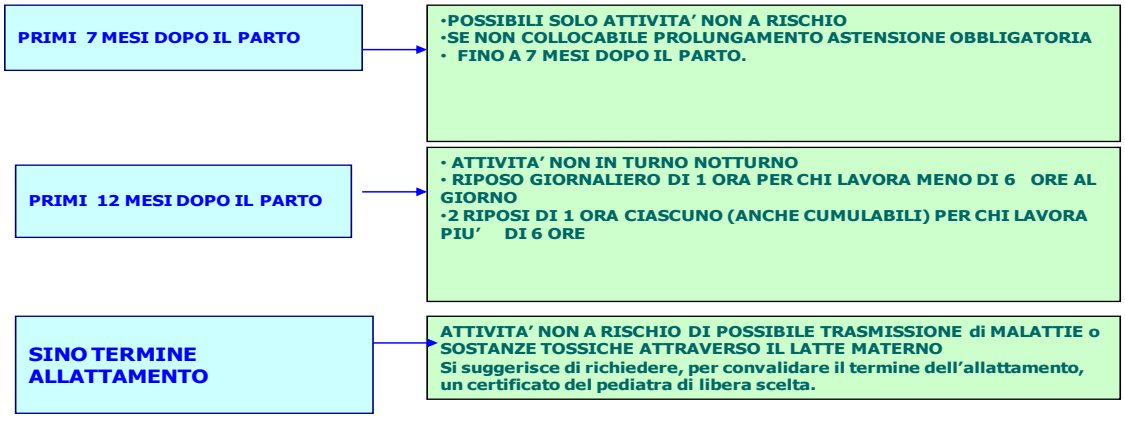
FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (schema 1)



In caso di PARTO PREMATURO l'ASTENSIONE OBBLIGATORIA ha comunque una durata pari a 5 mesi

RIENTRO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA (schema n° 2)



FRAREG FRAFOR

Consulenza e formazione

Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management

Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com

Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

10. Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 25 Agosto 2009, n 106**:** Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Decreto Legislativo n° 81 del 9/04/2008: Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro,
- Legge ordinaria del Parlamento n° 977 del 17/10/1967: Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, Art. 6.
- Decreto del Presidente della Repubblica n° 432 del 20/01/1976: Determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell'art. 6 della L. 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.
- Decreto del Presidente della Repubblica n° 1026 del 25/11/1976: Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri, Art. 5.
- D. Lgs. 645/96 il quale prescrive misure di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato.
- D. Lgs. 151/01 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 200 n. 53".
- D.lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
- Legge 145/2018, c.d. Legge di Bilancio 2019

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

11. Valutazione dei rischi a tutela della maternità

Ai sensi dell'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/2008 e, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, il datore di lavoro provvede alla valutazione dei rischi per la lavoratrice in stato di gravidanza della normativa che prescrive misure di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, *che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato*.

11.1. Dati identificativi azienda

Nome Scuola	Istituto Comprensivo "Balilla Paganelli"
Dirigente scolastico	Luigi Leo
Plessi scolastici	Scuola Primaria e Secondaria di primo grado "Frank". Scuola dell'infanzia "Sardegna"; Scuola Primaria e Secondaria di primo grado "Sardegna". Scuola Primaria e Secondaria di primo grado "Lincoln". Scuola dell'infanzia "Collodi"; Scuola Primaria e Secondaria di primo grado "Bauer".
Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	Ing. Stephane Barbosa per Frareg s.r.l.
Medico Competente	Dott. Marco D'Orso
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Prof. Giuseppe Brittelli

11.2. Valutazione per la mansione di Personale amministrativo

Mansione analizzata	Personale amministrativo
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.Lgs. 151/2001 per la mansione delle segretarie. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle segretarie comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Disbrigo pratiche d'ufficio amministrative, contabilità, gestione del personale ecc.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria a cura del medico competente se l'utilizzo del video terminale è superiore alle 20 ore settimanali.
Informazione	Al personale amministrativo deve essere consegnato il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiede di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuovo personale amministrativo.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di toner per stampanti e del materiale utilizzato per la pulizie degli ambienti.
Esposizione ad agenti biologici	Non vengono manipolati agenti biologici.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Non viene fatta movimentazione manuale di carichi ad opera del personale amministrativo e tecnico.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale amministrativo staziona per la maggior parte dell'orario di lavoro in posizione seduta davanti al videoterminale.
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni ai videoterminali sono ben progettate come prescritto dal DM del 02/10/2000 e rispettano il principio di ergonomia.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno
Esito della valutazione Eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il Datore di Lavoro, ritiene che non siano presenti particolari rischi per la salute e la sicurezza di un'eventuale impiegata in stato di gravidanza. Il datore di lavoro valuterà insieme al Medico Competente i casi specifici.

11.3. Valutazione per la mansione collaboratrice scolastica

Mansione della lavoratrice	Collaboratrice scolastica
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.Lgs. 151/2001 per la mansione delle collaboratrici scolastiche. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle dipendenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Pulizia dei locali e dei servizi igienici, pulizia dei corridoi e dei locali comuni.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria a cura del medico competente.
Informazione	Alle dipendenti deve essere consegnato il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiede di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove dipendenti.
Esposizione ad agenti chimici	Vengono utilizzati detersivi, detergenti e igienizzanti per le pulizie dei pavimenti e dei sanitari.
Esposizione ad agenti biologici	È possibile un rischio di contaminazione a livello batterico o virale durante la pulizia dei servizi igienici. Vengono forniti idonei dispositivi di protezione e viene fatta adeguata formazione per evitare tale tipologia di rischio.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Viene sporadicamente realizzato sollevamento e spostamento di tipologie di carichi mai superiori ai 3 Kg, in caso contrario le operazioni vengono fatte almeno in due persone. La frequenza di questi eventi è piuttosto bassa e mai continuativa.
Uso di unità videoterminali	Non viene fatto uso di videoterminali dalle dipendenti che svolgono la mansione lavorativa analizzata.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le collaboratrici scolastiche stazionano in posizione eretta per la maggior parte dell'attività lavorativa
Assunzione di posture obbligate	Le collaboratrici scolastiche assumono posizioni obbligate di flessione e torsione della schiena in modo continuativo.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno

Conclusioni	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità, il datore di lavoro ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza in relazione alla postura eretta prolungata, possibili lavori sopraelevati (utilizzo di scale), ripetuti piegamenti, movimentazione manuale dei carichi residua, utilizzo di prodotti chimici (per le pulizie). Oltre ai rischi potenziali elencati, vi sono altri aspetti della gravidanza che possono avere rilevanza sul lavoro legati a situazioni individuali della lavoratrice dovute a proprie condizioni fisiche e di salute, il loro impatto varia col progredire della gravidanza e quindi non valutabili in via preventiva; pertanto, il loro effetto deve essere tenuto sotto controllo. Eventuali prescrizioni particolari inerenti alla modifica dell'attività svolta sono valutate nel caso in cui le condizioni della gestante lo richiedano, come stabilito dalla normativa vigente in materia. In considerazione dell'impossibilità di variare la mansione svolta, è necessaria l'astensione obbligatoria preventiva dall'attività lavorativa per tutelare la lavoratrice ed ottemperare a quanto previsto dagli articoli 7, 11 e 53 del D.Lgs. 151/01.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

11.4. Valutazione per la mansione docente scuola dell'Infanzia

Mansione analizzata	Docente Scuola dell'Infanzia
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.Lgs. 151/2001 per la mansione di Docente Scuola dell'Infanzia La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle dipendenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Utilizzo del fasciatoio, del lavello, pasti dei bambini, gioco e risposta a esigenze quotidiane di carattere affettivo, ecc.). Attività a stretto contatto fisico e accudimento personale del bambino da 2 a 6 anni. Attività educative e ricreative. Accudire, sorvegliare, movimentare i bambini.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria a cura del medico competente.
Informazione	Le lavoratrici hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. È in corso di distribuzione il materiale informativo alle lavoratrici già alle dipendenze. Il materiale informativo è consegnato al momento dell'assunzione di nuove lavoratrici.
Esposizione ad agenti chimici	Vengono utilizzati disinfettanti per la pulizia dei bambini.
Esposizione ad agenti biologici	È possibile un rischio di contaminazione a livello batterico o virale durante la pulizia dei bambini o interventi in caso di infortuni. Malattie infettive. Vengono forniti idonei dispositivi di protezione e viene fatta adeguata formazione per evitare tale tipologia di rischio.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Sollevare, deporre, tirare, portare, spostare carichi superiori a 3 kg può comportare l'insorgere di mal di schiena. Le educatrici sono esposte a movimentazione manuale dei bambini (peso variabile da 6 a 16 KG)
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	La stazione eretta prolungata può determinare problemi di circolazione agli arti inferiori, o mal di schiena. Le educatrici, in genere, stazionano in posizione eretta per la maggior parte dell'attività lavorativa
Assunzione di posture obbligate	Le educatrici non sono soggette a questo rischio.
Affaticamento mentale o stress	L'affaticamento mentale o stress possono indurre insoddisfazione, stato d'ansia, paura, disturbi del sonno e problemi gastrointestinali. La necessità di una continua attenzione e presenza richiede un notevole impegno per l'educatrice che può essere causa di stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

Esito della valutazione **Eventuale cambio mansione**	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità, il datore di lavoro ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza in relazione alla postura eretta prolungata, ripetuti piegamenti, movimentazione manuale dei carichi, stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico). Oltre ai rischi potenziali elencati, vi sono altri aspetti della gravidanza che possono avere rilevanza sul lavoro legati a situazioni individuali della lavoratrice dovute a proprie condizioni fisiche e di salute, il loro impatto varia col progredire della gravidanza e quindi non valutabili in via preventiva; pertanto, il loro effetto deve essere tenuto sotto controllo. Eventuali prescrizioni particolari inerenti alla modifica dell'attività svolta sono valutate nel caso in cui le condizioni della gestante lo richiedano, come stabilito dalla normativa vigente in materia. In considerazione dell'impossibilità di variare la mansione svolta, è necessaria l'astensione obbligatoria preventiva dall'attività lavorativa per tutelare la lavoratrice ed ottemperare a quanto previsto dagli articoli 7, 11 e 53 del D.Lgs. 151/01.

FRAREG FRAFOR

Consulenza e formazione

Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management

Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com

Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

11.5. Valutazione per la mansione docente scuola Primaria

Mansione analizzata	Docente scuola Primaria
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs. 151/2001 per la mansione docente scuola Primaria. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle docenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro.
Attività svolta	Attività a stretto contatto fisico con gli alunni Attività didattica rivolta a bambini e ragazzi da 6 a 11 anni.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le lavoratrici hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. È in corso di distribuzione il materiale informativo alle lavoratrici già alle dipendenze. Il materiale informativo è consegnato al momento dell'assunzione di nuove lavoratrici.
Esposizione ad agenti chimici	Le insegnanti, generalmente, non utilizzano prodotti chimici. Le sostanze chimiche vengono impiegate nei laboratori.
Esposizione ad agenti biologici	Le insegnanti, generalmente, non manipolano agenti biologici. Gli agenti biologici potrebbero essere impiegati nei laboratori, se presenti vengono forniti guanti protettivi.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Non viene effettuata movimentazione manuale dei carichi ad opera delle insegnanti impiegate presso le scuole elementari e medie.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le insegnanti, in genere, non stazionano in piedi per la maggior parte dell'orario di lavoro.
Assunzione di posture obbligate	Le insegnanti delle scuole in genere sono sedute per la maggior parte dell'orario di lavoro ma possono alternare anche periodi di stazionamento in piedi.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

Esito della valutazione **Eventuale cambio mansione**	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità, il datore di lavoro ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza in relazione al rischio biologico. Oltre ai rischi potenziali elencati, vi sono altri aspetti della gravidanza che possono avere rilevanza sul lavoro legati a situazioni individuali della lavoratrice dovute a proprie condizioni fisiche e di salute, il loro impatto varia col progredire della gravidanza e quindi non valutabili in via preventiva; pertanto, il loro effetto deve essere tenuto sotto controllo. Eventuali prescrizioni particolari inerenti alla modifica dell'attività svolta sono valutate nel caso in cui le condizioni della gestante lo richiedano, come stabilito dalla normativa vigente in materia. In considerazione dell'impossibilità di variare la mansione svolta, è necessaria l'astensione obbligatoria preventiva dall'attività lavorativa per tutelare la lavoratrice ed ottemperare a quanto previsto dagli articoli 7, 11 e 53 del D.Lgs. 151/01.

FRAREG FRAFOR

Consulenza e formazione

Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management

Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com

Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

11.6. Valutazione per la mansione docente scuola Secondaria di Primo Grado

Mansione analizzata	Docente scuola Secondaria di Primo Grado
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs. 151/2001 per la mansione delle docenti. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle docenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro.
Attività svolta	Attività a stretto contatto fisico con gli alunni Attività didattica rivolta a bambini e ragazzi da 11 a 14 anni
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le lavoratrici hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. È in corso di distribuzione il materiale informativo alle lavoratrici già alle dipendenze. Il materiale informativo è consegnato al momento dell'assunzione di nuove lavoratrici.
Esposizione ad agenti chimici	Le insegnanti, generalmente, non utilizzano prodotti chimici. Le sostanze chimiche vengono impiegate nei laboratori.
Esposizione ad agenti biologici	Le insegnanti, generalmente, non manipolano agenti biologici. Gli agenti biologici potrebbero essere impiegati nei laboratori, se presenti vengono forniti guanti protettivi.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Non viene effettuata movimentazione manuale dei carichi ad opera delle insegnanti impiegate presso le scuole elementari e medie.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le insegnanti, in genere, non stazionano in piedi per la maggior parte dell'orario di lavoro.
Assunzione di posture obbligate	Le insegnanti delle scuole in genere sono sedute per la maggior parte dell'orario di lavoro ma possono alternare anche periodi di stazionamento in piedi.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

Esito della valutazione **Eventuale cambio mansione**	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità, il datore di lavoro ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza in relazione al rischio per la vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali. Tuttavia, nel caso di specie è indispensabile accertare anche mediante una specifica dichiarazione che potrà essere richiesta al datore di lavoro, se la lavoratrice sia effettivamente esposta o meno al rischio e se questo possa definirsi effettivo. Eventuali prescrizioni particolari inerenti alla modifica dell'attività svolta sono valutate nel caso in cui le condizioni della gestante lo richiedano, come stabilito dalla normativa vigente in materia. In considerazione dell'impossibilità di variare la mansione svolta, è necessaria l'astensione obbligatoria preventiva dall'attività lavorativa per tutelare la lavoratrice ed ottemperare a quanto previsto dagli articoli 7, 11 e 53 del D.Lgs. 151/01.

FRAREG FRAFOR

Consulenza e formazione

Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management

Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com

Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

11.7. Valutazione per la mansione docente di Sostegno

Mansione analizzata	Docente di Sostegno
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione delle docenti di sostegno. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle dipendenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico. Si specifica che i rischi sono variabili in funzione della problematica e/o disabilità dell'alunno per cui si rende necessario il sostegno.
Attività svolta	Attività a stretto contatto fisico con gli alunni Attività didattica rivolta a bambini e ragazzi
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le lavoratrici hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. È in corso di distribuzione il materiale informativo alle lavoratrici già alle dipendenze. Il materiale informativo è consegnato al momento dell'assunzione di nuove lavoratrici.
Esposizione ad agenti chimici	Le insegnanti, generalmente, non utilizzano prodotti chimici. Le sostanze chimiche vengono impiegate nei laboratori.
Esposizione ad agenti biologici	È possibile un rischio di contaminazione a livello batterico o virale durante la pulizia dei bambini o interventi in caso di infortuni. Malattie infettive. Vengono forniti idonei dispositivi di protezione e viene fatta adeguata formazione per evitare tale tipologia di rischio.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Sollevare, deporre, tirare, portare, spostare carichi superiori a 3 kg può comportare l'insorgere di mal di schiena. Le docenti di sostegno sono esposte a movimentazione manuale dei carichi.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le insegnanti, in genere, non stazionano in piedi per la maggior parte dell'orario di lavoro.
Assunzione di posture obbligate	Le insegnanti delle scuole in genere sono sedute per la maggior parte dell'orario di lavoro ma possono alternare anche periodi di stazionamento in piedi.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

Esito della valutazione **Eventuale cambio mansione**	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità, il datore di lavoro ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza in relazione a: • Ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali (possibili reazioni improvvise e violente); • La movimentazione manuale disabili non autosufficienti; • Il possibile stretto contatto con il disabile e conseguente esposizione ad agenti biologici. Eventuali prescrizioni particolari inerenti alla modifica dell'attività svolta sono valutate nel caso in cui le condizioni della gestante lo richiedano, come stabilito dalla normativa vigente in materia. In considerazione dell'impossibilità di variare la mansione svolta, è necessaria l'astensione obbligatoria preventiva dall'attività lavorativa per tutelare la lavoratrice ed ottemperare a quanto previsto dagli articoli 7, 11 e 53 del D.Lgs. 151/01.

FRAREG FRAFOR

Consulenza e formazione

Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management

Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com

Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

12. ESITO DELLA VALUTAZIONE

GRUPPO OMOGENEO	MANSIONE	ASTENSIONE PRE-PARTO (GESTAZIONE)	ASTENSIONE POST PARTO (PUERPERIO FINO A 7 MESI)
DOCENTI	DOCENTE SCUOLA DELL'INFANZIA	Per: – Posture incongrue e stazione eretta prolungata – MMC carichi > 3kg – Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)	Per: – Posture incongrue e stazione eretta prolungata – MMC carichi > 3kg – Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)
	DOCENTE SCUOLA PRIMARIA	Per: – Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)	Per: – Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)
	DOCENTE SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO	Per: – Vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali (valutare la presenza del rischio)	Per: – Vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali (valutare la presenza del rischio)
	DOCENTE DI SOSTEGNO	Per: – L'ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali (possibili reazioni improvvise e violente) (valutare la presenza del rischio) – La movimentazione manuale disabili non autosufficienti (valutare la presenza del rischio) – Il possibile stretto contatto con il disabile e conseguente esposizione ad agenti biologici (valutare la presenza del rischio) – Contatto con bambini della scuola dell'infanzia: MMC, posture incongrue, rischio biologico.	Per: – L'ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali (possibili reazioni improvvise e violente) (valutare la presenza del rischio) – La movimentazione manuale disabili non autosufficienti (valutare la presenza del rischio) – Il possibile stretto contatto con il disabile e conseguente esposizione ad agenti biologici (valutare la presenza del rischio) – Contatto con bambini della scuola dell'infanzia: MMC, posture incongrue, rischio biologico.
IMPIEGATE AMMINISTRATIVE	VDT	**NO**	**NO**
COLLABORATRICE SCOLASTICA		Per: – Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico) – Uso di scale – Lavori pesanti con movimentazione di carichi	Per: – Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico) – Lavori pesanti con movimentazione di carichi

FRAREG FRAFOR
Consulenza e formazione
Da oltre 30 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente, privacy, modelli di gestione e mobility management
Frareg s.r.l.
Sede legale: Viale Jenner, 38
20159 - Milano
P.IVA: IT11157810158
PEC: frareg@legalmail.it
www.frareg.com
Aosta Padova Milano-S.Rita Roma Firenze Milano-Jenner Torino Sofia Milano-Modica Bologna Catania

13. Firme Responsabili

Dirigente scolastico

_____

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

FRAREG S.r.l.



Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

_____

Il Medico Competente

_____

Nota
Si ricorda che la lavoratrice deve dare pronta comunicazione al dirigente scolastico del proprio stato di gravidanza, al fine di procedere con la personalizzazione della sopra esposta valutazione del rischio a tutela della gravidanza.

14. Firme per presa visione

NOME E COGNOME	DATA	FIRMA

NOME E COGNOME	DATA	FIRMA