

Allegato II

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



ALEXANDRIA
INTERNATIONAL SCHOOL

iSP
International
Schools
Partnership

Centro Studi Alexandria S.r.l.

Via Don Luigi Orione 1 - 15100 Alessandria (AL)



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



INDICE

1.	<i>Introduzione.....</i>	3
2.	<i>I soggetti tutelati dalla legge.....</i>	3
3.	<i>Lavori vietati.</i>	3
4.	<i>Quando è vietato adibire al lavoro le donne</i>	4
5.	<i>Estensione del divieto</i>	5
6.	<i>Cosa fare</i>	5
7.	<i>Percorso (iter burocratico)</i>	5
8.	<i>Fase post Partum</i>	7
9.	<i>Ripresa attività lavorativa.....</i>	8
10.	<i>Riferimenti normativi</i>	10
11.	<i>Valutazione dei rischi a tutela della maternità.....</i>	10
11.1.	<i>Dati identificativi dell'istituto.....</i>	10
11.2.	<i>Valutazione per la mansione di docente / docente di sostegno scuole di primo grado, recupero anni scolastici, british institutes.....</i>	11
11.3.	<i>Valutazione per la mansione di docente / docente di sostegno scuole di secondo grado, recupero anni scolastici, british institutes.....</i>	13
11.4.	<i>Valutazione per la mansione di docente / docente di sostegno collaboratori scuole di infanzia e asilo nido</i>	15
11.5.	<i>Valutazione per la mansione di personale amministrativo.....</i>	17
11.6.	<i>Valutazione per la mansione di collaboratore scolastico ATA.....</i>	19
11.7.	<i>Valutazione addette mensa e bar</i>	21
11.8.	<i>Autista (se presente personale femminile che svolge questa mansione)</i>	23
12.	<i>Tabella riepilogativa delle mansioni.....</i>	25
13.	<i>Firme gruppo servizio prevenzione e protezione</i>	27
14.	<i>Firme dipendenti.....</i>	28

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 addebita 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 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 Dlgs 26 marzo 2001 n. 151. Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

5. Estensione del divieto

Il divieto è anticipato a tre mesi prima di 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 può decidere l'interdizione dal lavoro per uno dei seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenuti 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 (iter burocratico)

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 DPL 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 DPL non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta.

Datore di lavoro:

- 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.).
- 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 (DPL) 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).

Astensione dal lavoro:

1) obbligatoria: 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) anticipata: 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 all'INL, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro.

Dal 2022 (Decreto Semplificazioni), la competenza per l'astensione anticipata per **gravidanza a rischio (motivi di salute)** è passata interamente all'**ASL** territoriale (Servizio Sanitario), mentre l'**INL** mantiene la competenza per l'interdizione legata a **condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli** (lavoro a rischio).

L'istanza può essere presentata anche dalla lavoratrice entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

8. Fase post Partum

La lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro il certificato di nascita del figlio oppure la relativa dichiarazione sostitutiva, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dagli adempimenti amministrativi applicabili.

Terminato il periodo di congedo di maternità, la legge riconosce ai genitori la possibilità di fruire del congedo parentale.

Il congedo parentale presenta le seguenti caratteristiche:

- **Domanda:** il lavoratore deve presentare domanda secondo le modalità previste dall'INPS e informare il datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni, salvo i casi di oggettiva impossibilità. Per la fruizione su base oraria il preavviso è di 2 giorni, salvo diversa disciplina prevista dalla contrattazione collettiva.
- **Beneficiari:** il congedo parentale spetta a entrambi i genitori lavoratori dipendenti, che possono fruirne anche contemporaneamente. Il padre può utilizzarlo anche durante il periodo di congedo di maternità della madre.
- **Durata:** ciascun genitore ha diritto a un periodo di congedo parentale non superiore a 6 mesi. Il limite complessivo spettante a entrambi i genitori è di 10 mesi, elevabile a 11 mesi qualora il padre fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale.
- **Limiti temporali:** il congedo parentale può essere fruito, in modalità continuativa o frazionata, fino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio a partire dalla fine del periodo di congedo di maternità per la madre e dalla data di nascita per il padre
- **Genitore unico:** il genitore solo ha diritto a un periodo di congedo parentale continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.
- **Adozione e affidamento:** i genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti riconosciuti ai genitori naturali. Il congedo parentale può essere fruito entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.
- **Figli con disabilità grave:** resta ferma la possibilità di beneficiare del prolungamento del congedo parentale previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge 104/1992, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla normativa vigente.

Trattamento economico

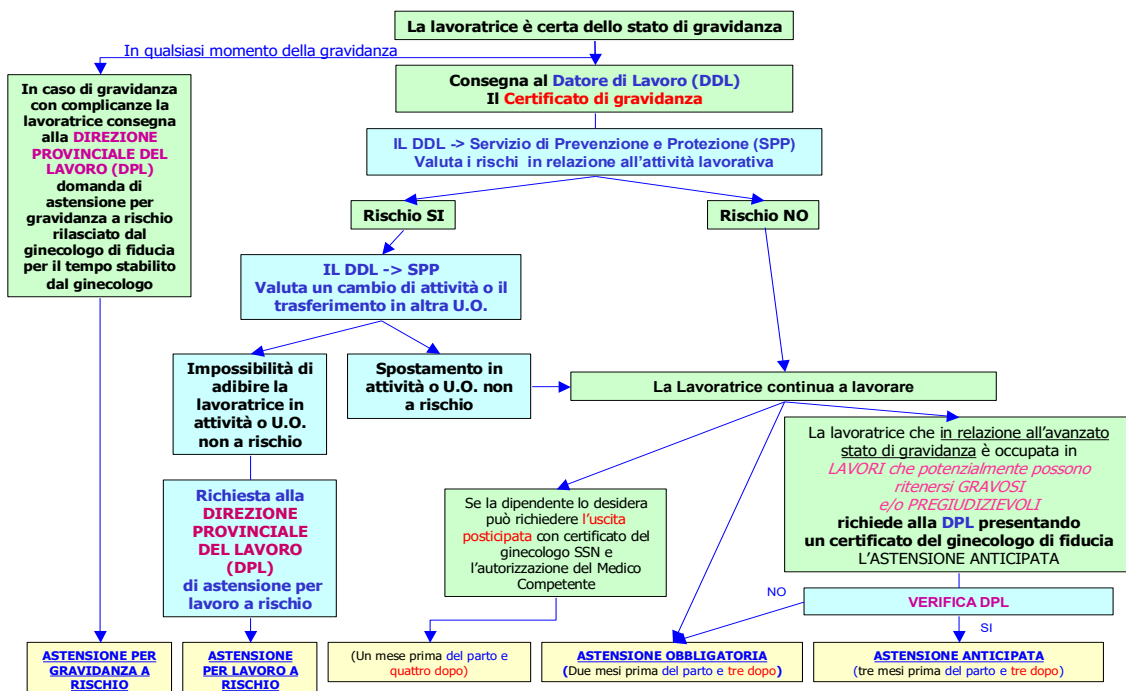
Il trattamento economico del congedo parentale è disciplinato dal D.Lgs. 151/2001 e dalle successive modifiche. È prevista un'indennità economica differenziata in funzione dei periodi di congedo fruiti e dell'anno di fruizione, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente (leggi di Bilancio). In particolare, alcuni mesi di congedo parentale sono indennizzati in misura superiore al 30% della retribuzione, mentre per gli ulteriori periodi continua ad applicarsi l'indennità del 30% nei casi e nei limiti previsti dalla legge.

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

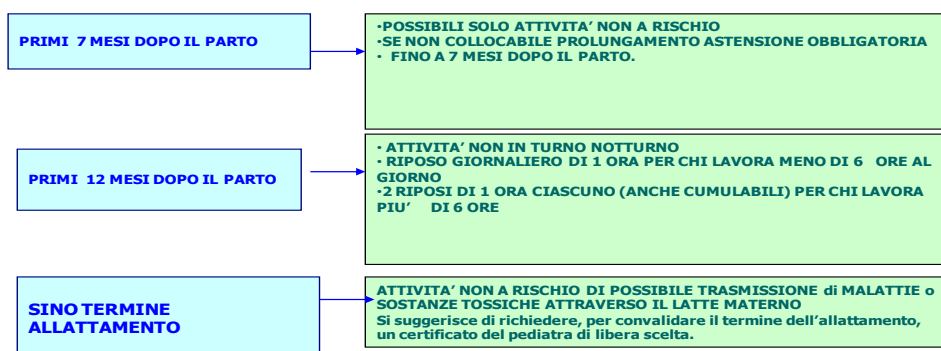
- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il post partum o l'allattamento.
- Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- Periodi di riposo: durante il 1° 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 è 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.

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)



10. Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 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
- Decreto Legislativo n° 345 del 4 Agosto 1999: Attuazione della direttiva 94/33CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
- Legge ordinaria del Parlamento n. 977 del 17/10/1967: Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, Art. 6
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- D.Lgs. 105/2022
- D. Lgs 81/08
- Leggi di bilancio

11. Valutazione dei rischi a tutela della maternità

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera a del D.lgs. 81/08 e dell'art. 11 del D.lgs. 151/01, il datore di lavoro provvede alla valutazione dei rischi per la lavoratrice in stato di gravidanza tenendo conto delle disposizioni dettate dal 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.*

11.1. Dati identificativi dell'istituto

Ragione sociale	Centro Studi Alexandria S.r.l.
Sede legale	Via Don Luigi Orione 1 - 15100 - Alessandria
Sede operativa	Via Don Luigi Orione 1 - 15100 - Alessandria
Datore di lavoro	Fidelma Margaret Murphy
Dirigente Delegato datore di lavoro	Emanuela Abbate Fabio Selicato
Medico competente	Dott. Carlo Riccardi
Responsabile del servizio prevenzione e protezione	Dott.ssa Alessandra Di Pietto per Frareg s.r.l.
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Sig.ra Benedetta Cartasegna
Documento di valutazione dei rischi	È presente il documento di valutazione dei rischi

11.2. Valutazione per la mansione di docente / docente di sostegno scuole di primo grado, recupero anni scolastici, british institutes

Mansione analizzata	Personale docente / docenti di sostegno scuola primaria e recupero anni scolastici e british institutes per alunni con età equiparabile alla primaria
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Attività di docenza ed insegnamento a contatto con gli alunni
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Aule scolastiche
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di esposizione a toner per stampanti e del materiale utilizzato per le pulizie degli ambienti. Le pulizie sono effettuate da personale esterno. Rischi potenziali sono con l'utilizzo di sostanze chimiche all'interno dei laboratori di scienze (possibile presenza di sostanze pericolose e corrosive/acide)
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 dei carichi.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale docente ha a disposizione una sedia, quindi è possibile alternare la posizione, secondo le necessità della lavoratrice
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia.

	L'attività lavorativa non implica l'assunzione di posture obbligate.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.
Rischio aggressioni	Possibile rischio associato alla presenza di casi di alunni con grave disabilità cognitiva
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. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente soprattutto nel caso di docenti di sostegno.

11.3. Valutazione per la mansione di docente / docente di sostegno scuole di secondo grado, recupero anni scolastici, british institutes

Mansione analizzata	Personale docente / docenti di sostegno scuola secondaria di primo grado e recupero anni scolastici e british institutes per alunni con età equiparabile alla 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. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Attività di docenza ed insegnamento a contatto con gli alunni
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Aule scolastiche
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di esposizione a toner per stampanti e del materiale utilizzato per le pulizie degli ambienti. Le pulizie sono effettuate da personale esterno. Rischi potenziali sono con l'utilizzo di sostanze chimiche all'interno dei laboratori di scienze (possibile presenza di sostanze pericolose e corrosive/acide)
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 dei carichi.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale docente ha a disposizione una sedia, quindi è possibile alternare la posizione, secondo le necessità della lavoratrice

Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia. L'attività lavorativa non implica l'assunzione di posture obbligate.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.
Rischio aggressioni	Possibile rischio associato alla presenza di casi di alunni con grave disabilità cognitiva
Esito della valutazione Eventuale mansione cambio	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. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente soprattutto nel caso di docenti di sostegno..

**11.4. Valutazione per la mansione di docente / docente di sostegno collaboratori
scuole di infanzia e asilo nido**

Mansione analizzata	Personale docente/docenti di sostegno e collaboratori
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro.
Attività svolta	Attività di docenza ed insegnamento a contatto con gli alunni
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Aule scolastiche
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose. Le pulizie sono effettuate da personale esterno. Possibile utilizzo di sostanze igienizzanti e detergenti/disinfettanti. Colori e tempere.
Esposizione ad agenti biologici	Possibile rischio ad esposizione ad agenti infettivi
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	Viene fatta movimentazione manuale dei carichi e sono presenti nello svolgimento dell'attività posture incongrue.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale docente ha a disposizione una sedia, quindi è possibile alternare la posizione, secondo le necessità della lavoratrice
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia. L'attività lavorativa implica talvolta l'assunzione di posture obbligate.

Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro potrebbero verificarsi particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.
Rischio aggressioni	Possibile rischio associato alla presenza di casi di alunni con grave disabilità cognitiva
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. La lavoratrice è a rischio anche nel cosiddetto periodo post-partum trascorsi 7 mesi dalla gravidanza.

11.5. Valutazione per la mansione di personale amministrativo

Mansione analizzata	Attività amministrativa con videoterminali.
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Servizi generali, amministrazione, gestione finanziaria e del personale. Utilizzo di apparecchiature munite di videoterminali ai sensi del D.lgs 81/2008 a successive modifiche ed integrazioni.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Uffici scolastici
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali. Il personale alla reception potrebbe essere sottoposto ad un discomfort termico.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di toner per stampanti e del materiale utilizzato per le pulizie degli ambienti. Le pulizie sono effettuate da personale ATA.
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 dei carichi se non saltuariamente qualche faldone.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le impiegate stazionano per tutta la durata della giornata di lavoro seduti al videoterminale.
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni ai videoterminali sono ben progettate 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 la mansione di amministrativo non è a rischio. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente (che si ritiene debba essere nominato). Nel periodo della gravidanza organizzerà con i capi ufficio il lavoro in modo da evitare l'uso di scalette e il trasporto di pesi (faldoni). Le donne in gravidanza non devono essere sottoposte a discomfort termico, pertanto nel periodo di freddo severo (inverno) i collaboratori o il personale amministrativo in reception/banco accoglienza deve essere destinato ad una postazione di lavoro più confortevole dal punto di vista microclimatico.

11.6. Valutazione per la mansione di collaboratore scolastico ATA

Mansione analizzata	Collaboratore scolastico ATA
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Supporto all'attività didattica, vigilanza e controllo degli ambienti e pulizia dei locali.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Ambiente scolastico del plesso
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali.
Esposizione ad agenti chimici	Rischio potenzialmente correlato all'esposizione ai prodotti utilizzati per la pulizia degli ambienti. I prodotti per le pulizie sono quelli normalmente reperibili in qualsiasi supermercato e non si presentano particolarmente pericolosi però potrebbero talvolta essere corrosivi. Le schede di sicurezza sono mantenute presso il plesso scolastico.
Esposizione ad agenti biologici	Rischio residuo in caso di intervento di primo soccorso e dovuto inoltre alle attività di pulizia.
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	Rischio potenzialmente correlato alla mansione, per la movimentazione dei sacchi della spazzatura ed attrezzature di lavoro.
Utilizzo di scale	Possibile utilizzo di scale durante la pulizia degli arredi
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le collaboratrici scolastiche hanno a disposizione una sedia, quindi è possibile alternare la posizione, secondo le necessità della lavoratrice.
Assunzione di posture	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio

obbligate	di ergonomia. L'attività lavorativa non implica l'assunzione di posture obbligate. Alcune posture incongrue possono riguardare la pulizia dei bagni
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 la mansione è a rischio soprattutto durante le fasi di pulizia che risultano limitate a quelle del bagno e 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). Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente (che si ritiene debba essere nominato). Se è possibile escludere i compiti pericolosi (come la pulizia dei bagni con l'utilizzo di sostanze chimiche, e l'utilizzo di scale) è possibile per la lavoratrice proseguire i suoi compiti lavorativi alla sola vigilanza e compiti non gravosi per il suo stato di gravidanza. Le donne in gravidanza non devono essere sottoposte a discomfort termico per tanto nel periodo di freddo severo (inverno) i collaboratori o il personale amministrativo in reception/banco accoglienza deve essere destinato ad una postazione di lavoro più confortevole dal punto di vista microclimatico. Il sollevamento manuale dei carichi deve essere interdetto durante il periodo post-partum (allattamento- fino a 7 mesi dopo il parto). Deve essere difatti evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

11.7. Valutazione addette mensa e bar

Mansione analizzata	Addetta mensa e bar
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Preparazione e somministrazione pasti, lavaggio stoviglie
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Mensa, bar e ambiente scolastico del plesso
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali. Gli impianti di cottura non generano calore tale da risultare fastidiosi, ma possono incidere sull'affaticamento complessivo.
Esposizione ad agenti chimici	Rischio potenzialmente correlato all'esposizione ai prodotti utilizzati per la pulizia degli ambienti. I prodotti per le pulizie sono quelli normalmente reperibili in qualsiasi supermercato e non si presentano particolarmente pericolosi però potrebbero talvolta essere corrosivi. Le schede di sicurezza sono mantenute presso il plesso scolastico.
Esposizione ad agenti biologici	Rischio residuo in caso di intervento di primo soccorso e dovuto inoltre alle attività di pulizia.
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	Rischio potenzialmente correlato alla mansione, per la movimentazione dei sacchi della spazzatura ed attrezzature di lavoro, comprese pentole e padelle e cassette di frutta e verdura
Ustioni	Rischio presente per la movimentazione di oggetti bollenti
Utilizzo di scale	Possibile utilizzo di scale durante la pulizia degli arredi
Stazione in piedi per più di	Stazionamento in piedi per più di metà del turno lavorativo.

metà dell'orario di lavoro	
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia. L'attività lavorativa non implica l'assunzione di posture obbligate. Alcune posture incongrue possono riguardare la pulizia
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 la mansione è a rischio. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente (che si ritiene debba essere nominato). Il sollevamento manuale dei carichi deve essere interdetto durante il periodo post-partum (allattamento- fino a 7 mesi dopo il parto). Deve essere difatti evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

11.8. Autista (se presente personale femminile che svolge questa mansione)

Mansione analizzata	Autista
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Guida lo scuolabus
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: • esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01; • materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Automezzo
Microclima	I principali problemi possono derivare dagli agenti atmosferici esterni.
Esposizione ad agenti chimici	Rischio potenzialmente correlato all'esposizione al traffico veicolare
Esposizione ad agenti biologici	Rischio residuo in caso di intervento di primo soccorso e alla presenza di bambini che possono essere vettore di malattie infettive soprattutto di origine influenzale.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni (automezzo)
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti. Non vengono utilizzati solventi o metalli.
Movimentazione manuale di carichi	Rischio potenzialmente assente
Ustioni	Rischio non presente
Utilizzo di scale	Rischio non presente
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Rischio non presente
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia. L'attività lavorativa implica l'assunzione di posture obbligate sul posto di guida.

Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro si può verificare particolare affaticamento mentale o stress dovuta al livello di attenzione richiesto per la guida dell'automezzo.
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 la mansione è a rischio. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente (che si ritiene debba essere nominato). La mansione espone al rischio anche dopo il periodo di astensione obbligatoria (dopo la gravidanza), e quindi per il periodo post-partum di 7 mesi, per le posture incongrue e le vibrazioni,

12. Tabella riepilogativa delle mansioni

La seguente tabella indica un'analisi delle principali mansioni con profili di rischio e provvedimenti da adottare per alcuni dei principali settori/comparti.

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	IMPIEGATE AMMINISTRATIVE IN UFFICIO CON UTILIZZO VDT	NO - Possibilità di un mese anticipato di astensione per posture incongrue	NO

COLLABORATRICE SCOLASTICA	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
ADDETTE MENSA E BAR	ADDETTE MENSA E BAR	Per: – Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico) – Lavori pesanti con movimentazione di carichi – Postura eretta prolungata	Per: – Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico) – Lavori pesanti con movimentazione di carichi
ADDETTE SCUOLABUS	ADDETTE SCUOLABUS	Per: - Guida di automezzi - Posture incongrue ed affaticamento mentale - Vibrazioni	Per: - Posture incongrue ed affaticamento mentale - Vibrazioni

13. Firme gruppo servizio prevenzione e protezione

Datore di lavoro

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Medico Competente

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Nota

Si ricorda che la lavoratrice deve dare pronta comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di gravidanza.

[illegible]

[illegible]

[illegible]