



I.I.S.S. LICEO  
ADRIA  
BALLATORE



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*

**ISTITUTO D'ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE**

*Liceo Classico e Scientifico Statale*

**«G.G. ADRIA - G.P. BALLATORE»**

*Via Alfredo Oriani, n. 7 - 91026, Mazara del Vallo (TP)*

## INFORMATIVA LAVORATRICE.

**Sede Centrale:** via A. ORIANI n. 7 - Mazara del Vallo

**Sedi Staccate:**

**via Santa Maria delle Giummare- Mazara del Vallo**

**via San Pio da Pietralcina - Mazara del Vallo**

*Il Dirigente Scolastico*

\_\_\_\_\_  
(Prof.ssa LENTINI SILVANA ROSA MARIA)

*Il Responsabile del SPP*

\_\_\_\_\_  
(Ing. ZIZZO FRANCESCO)

*Il Rappresentante dei Lavoratori*

\_\_\_\_\_  
(sig. GANDOLFO GIUSEPPE)

\_\_\_\_\_  
(.....)



# INFORMATIVA LAVORATRICI

## Docente didattica

Denominazione	Docente didattica
Codice	M002

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi

				dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a

adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.

Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.

## Dirigente, DSGA, assistenti amministrativi

Denominazione	Dirigente, DSGA, assistenti amministrativi
Codice	M001

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e

	allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f			avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.

Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.



## Addetto Attività ginnico-sportiva

Denominazione	Addetto Attività ginnico-sportiva
Codice	M008

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e

	allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f			avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.

Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.

## Addetto Laboratori Informatici

Denominazione	Addetto Laboratori Informatici
Codice	M003

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e

	allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f			avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.

Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.

## Collaboratore scolastico

Denominazione	Collaboratore scolastico
Codice	M009

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e

	allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f			avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.



Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.

## Addetto Laboratorio di Chimica

Denominazione	Addetto Laboratorio di Chimica
Codice	M004

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e

	allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f			avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.

Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.

## Addetto Laboratorio di Fisica

Denominazione	Addetto Laboratorio di Fisica
Codice	M005

La presente informativa ha lo scopo di condividere informazioni importanti per le lavoratrici. Ai sensi del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi della lavoratrice in gravidanza in modo da intraprendere le più opportune misure di prevenzione e protezione, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro nonché lo spostamento ad una mansione non a rischio. La valutazione è effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dalla valutazione dei rischi per la lavoratrice in gravidanza e allattamento potrebbe emergere che le lavorazioni eseguite e i rischi cui è sottoposta sono incompatibili con la gravidanza e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto. Di seguito, l'elenco dei rischi e delle attività considerate pregiudizievoli:

RISCHIO/ATTIVITA'	Rif. normativo	COMPATIBILITÀ		MISURE
		Gravidanza	Allattamento	
Attività in postura eretta prolungata	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Posture incongrue	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. G	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro in postazioni elevate	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. E	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Manovalanza pesante Movimentazione manuale dei carichi	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. F allegato C, lett. A,1,b	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori su mezzi in movimento	D.Lgs.151/01 allegato A, lett. O	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Rischio chimico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, C punto 3 lett. a, b, c, d, e, f, e lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A, lett. C allegato B lett. A	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio biologico	D.Lgs.151/01 allegato A lett. B allegato B lett. A allegato C lett. A,2	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Rischio videoterminale	D.Lgs.151/01	Sì	Sì	Eventuale modifica dell'orario, Eventuale modifica delle pause (da concordare con la lavoratrice), Anticipo di un mese del congedo di maternità
Rischio rumore	D.Lgs.151/01 allegato C lett. A,1,c allegato A lett. A, lett. C	No	No	Cambio mansione (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)), Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza (per esposizioni $\geq 80$ dB(A)) e fino a sette mesi dopo il parto (per esposizioni $\geq 85$ dB(A))
Rischio vibrazioni	D.Lgs.151/01 allegato A lett. I, lett. B	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da caldo	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e

	allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f			avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Stress da freddo	D.Lgs.151/01 allegato A lett. A allegato C lett.A,1,f	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art.8 allegato A lett. D	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Radiazioni non ionizzanti	D.Lgs.151/01 allegato A lett. C allegato C lett.A,1,e	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavoro notturno	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
Lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman o altri mezzi di comunicazione in moto	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di monda e trapianto del riso	D.Lgs.151/01	No	Sì	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza
Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
Lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi o alle altre malattie professionali	D.Lgs.151/01	No	No	Cambio mansione, Allontanamento e avvio procedura per astensione anticipata per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

## INVITO AD UNA COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Il fattore “tempo” è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante, quindi, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Si richiama, pertanto, la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza - sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) - al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 15 D.L. n. 5/2012, a valle della comunicazione della gravidanza da parte della lavoratrice al datore di lavoro, occorre distinguere due casi :

- **Gravidanza patologica** (es. minaccia di aborto)  
Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio, la lavoratrice deve rivolgersi all'A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.
- **Gravidanza fisiologica** (con attività lavorativa o ambiente a rischio)  
Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il datore di lavoro informato, ha l'obbligo di tutelare la salute della lavoratrice e quella del/della bambino/a adottando le misure più appropriate, ad esempio: modificare l'orario di lavoro, cambiare mansione, ecc.

Se non vi è la possibilità di collocare la lavoratrice in una mansione non a rischio, è possibile richiedere la procedura di maternità anticipata quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In tal caso il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro può essere disposto dagli Uffici Territoriali dell'Ispettorato Nazionale Lavoro.

Mazara del Vallo, lì

<b>Figure</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
<b>Dirigente scolastico</b>	<b>Prof.<sup>ssa</sup> LENTINI Silvana Rosa Maria</b>	
<b>R.L.S.</b>	<b>Sig. GANDOLFO Giuseppe</b>	
<b>R.S.P.P.</b>	<b>Ing. ZIZZO Francesco</b>	

**IL RIESAME DEL DOCUMENTO VIENE EFFETTUATO IN CASO  
DI MODIFICA DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA.**