



REGIONE SICILIA



1° ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE
Via Marchese di Sanguiliano, 51
ACIREALE (CT)

www.primocomprensivoacireale.edu.it

e-mail: ctic8at00b@istruzione.it

PEC: CTIC8AT00B@PEC.ISTRUZIONE.IT

Tel. 095/604600 – Fax 095/606641 Cod.Fisc. 81001970870

Cod.Mecc. CTIC8AT00B



Circolare n. 170

A tutto il personale docente ed ATA

LORO SEDI

Al Sito web della scuola

(Circolari - area riservata docenti - Sicurezza)
e p.c. **AI DSGA**

Oggetto: Tutela della maternità- INFORMATIVA

Per l'opportuna conoscenza, si trasmette a tutto il personale Docente ed ATA l'informativa in oggetto.

LA PRESENTE ASSUME VALORE DI NOTIFICA A TUTTI GLI EFFETTI PER TUTTO IL PERSONALE SCOLASTICO.

Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Marilena Scavo
Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs n.39/93

Prot. n. 1931 V. 11.7
del 13/04/2021

AL D.S.
dell' Istituto.....

Oggetto: Tutela della maternità – Informativa.

Il Testo Unico D.Lgs. 151/2001, in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, all'art. 11 prevede che, fermo restando quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito e agli effetti della valutazione dei rischi, valuta i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'U.E., individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Al successivo articolo 12 prevede che, qualora i risultati della valutazione rilevino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio della lavoratrice sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove la modifica non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestualmente informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione al lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'art. 17. Le disposizioni precedenti trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'art. 7, commi 1 e 2 (attività vietate).

L'art 7 del Testo Unico elenca le attività vietate che non possono essere svolte dal personale in stato di gravidanza.

In particolare al comma 1 dell'articolo 7 si precisa che:

– “è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono riportati nell'allegato A”.

Al comma 2 si precisa che:

– “tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli indicati nell'elenco di cui all'allegato B”. Nell'allegato A si specifica che il divieto di cui al comma 1 dell'art.7 si riferisce a tutte le azioni che comportano la “movimentazione di carichi”, comprese le azioni di sollevamento e sono vietati tutti i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro.

Nell'allegato B invece sono indicati gli agenti pericolosi tra cui:

Agenti biologici:

– toxoplasma;

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

(L'inosservanza delle disposizioni contenute nei suddetti commi è punita con l'arresto fino a sei mesi.)

È necessario quindi valutare se, in relazione al sopravvenuto stato di gravidanza di una lavoratrice in forza alla scuola, possano esistere dei rischi per essa e per il feto, stante la mansione ricoperta e le caratteristiche dei rischi in relazione al suo stato fisico.

In particolare si deve verificare se:

– ella possa svolgere attività vietate durante il periodo di gravidanza (lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 commi 1 e 2)

– vi sia e in che misura, esposizione ad agenti fisici, biologici e chimici, oltreché processi che figurano nell'allegato C al Testo Unico.

Qualora la lavoratrice non sia esposta a rischi che possano impedire il proseguimento di tale attività lavorativa, potrà continuare a svolgere le proprie mansioni e qualora interessata potrà esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto.

In questo caso è riconosciuta 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.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione in discorso deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata delle certificazioni sanitarie acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Le richieste di astensione obbligatoria dal lavoro per attività a rischio devono essere presentate al competente ufficio dell'Ispettorato del Lavoro. Le domande devono essere corredate di certificato del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto e del certificato di nascita del figlio nel caso di richiesta di prolungamento dell'astensione.

Ai fini della valutazione del rischio biologico specifico da Covid-19 ad oggi solo per le operatrici sanitarie che prestano la loro attività presso aree dedicate all'assistenza a casi sospetti/accertati d'infezione da Coronavirus è prevista la collocazione ad altra mansione.

Infatti, segnatamente al rischio biologico, l'art. 267 del D.Lgs. 81/2008, Testo Unico sulla salute e sicurezza sui Luoghi di lavoro, definisce:

- a. agente biologico: qualsiasi microrganismo, anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;
- b. microrganismo: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico;
- c. coltura cellulare: il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

Secondo l'art. 268 del D.Lgs. 81/2008, gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

- a. agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
- b. agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- c. agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- d. agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

L'orientamento, al momento attuale, non è ancora univoco nell'individuare l'appartenenza del Coronavirus ad uno dei gruppi sopra riportati. Vale la pena ricordare che la Direttiva (UE) 2020/739 della Commissione del 3 giugno 2020, direttiva dell'Unione Europea che "modifica l'allegato III della direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda l'inserimento del SARS-CoV-2 nell'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo e che modifica la direttiva

(UE) 2019/1833 della Commissione". La direttiva inserisce il virus SARS-CoV-2 nel gruppo 3, sicché le lavoratrici in gravidanza possono lavorare nonostante il coronavirus, fatta eccezione per le "gravidanze a rischio".

Qualora infatti la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione o preesistenti patologie, che potrebbero essere aggravate dallo stato di gravidanza, ha diritto all'anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza a rischio.

Tutto ciò premesso, allo scopo di consentire al Datore di Lavoro la valutazione puntuale e caso per caso dei rischi cui potrebbero essere esposte le singole lavoratrici in stato di gravidanza in ragione della mansione svolta e dell'ambiente nel quale prestano servizio, è indispensabile che le stesse INFORMINO tempestivamente il datore di lavoro al fine di consentirgli di mettere in atto le misure di prevenzione e protezione volte alla tutela della loro salute e sicurezza ai sensi della normativa vigente.

Catania, 13/04/2021

R.S.P.P.

Ing. Pietro Antonio Furnari