**I.I.S.S. "M. T. Cicerone"**
ISTITUTO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE STATALE "M. T. CICERONE"
LICEO CLASSICO – ITIS - IPSIA – IPSASR - CAT - CAT Serale-ITIS Sistema Moda Serale
Via Matteotti – 84036, Sala Consilina (SA) – Tel. +39 0975 21032
C.F. 83002040653 Sito web: http://www.istitutocicerone.edu.it
e-mail: sais01300n@istruzione.it - posta certificata: sais01300n@pec.istruzione.it

# Informativa in materia di tutela della maternità e della paternità e della salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento – D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

## Personale docente e personale ATA.

*Il Dirigente scolastico, in qualità di Datore di Lavoro, informa tutto il personale dell'I.I.S. M.T. Cicerone di Sala Consilina in merito alle disposizioni previste dal D.Lgs. 151/2001 e alle misure di prevenzione e protezione individuate nell'ambito della valutazione dei rischi.*

***Il Dirigente Scolastico***
***Dott.ssa Antonella VAIRO***

ANTONELLA VAIRO
31.10.2026
08:43:30
GMT+00:00

## 1. PREMESSA E FINALITÀ

La presente informativa è predisposta al fine di portare a conoscenza di tutto il personale dell'I.I.S. "M.T. Cicerone" di Sala Consilina le disposizioni legislative relative alla tutela della maternità e della paternità, con particolare riferimento alla protezione della salute e della sicurezza delle lavoratrici durante la gravidanza, dopo il parto e durante il periodo di allattamento.

La normativa di riferimento è costituita principalmente da:

- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli artt. 17, 18, 28 e 29;
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 e successive modificazioni;
- disposizioni contrattuali vigenti per il personale del comparto Istruzione e Ricerca.

La tutela riguarda tutte le lavoratrici dell'Istituzione scolastica, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dalla mansione svolta, nonché i lavoratori padri per i diritti e le misure di sostegno alla genitorialità previsti dalla normativa.

## 2. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Ai sensi degli artt. 11 e 12 del D.Lgs. 151/2001, il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, è tenuto a:

- valutare, nell'ambito della valutazione dei rischi, i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- individuare le attività e le condizioni lavorative che possono comportare rischi specifici;
- informare le lavoratrici interessate sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione;
- adottare le misure necessarie per evitare l'esposizione ai rischi individuati;
- modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro, ove necessario;
- assegnare, ove possibile, la lavoratrice ad altre mansioni compatibili con il suo stato;
- attivare, nei casi previsti, le procedure per l'interdizione dal lavoro.

La valutazione dei rischi deve considerare le mansioni effettivamente svolte e le condizioni presenti nei diversi plessi e laboratori dell'Istituto.

## 3. OBBLIGHI E COMPORTAMENTI DELLE LAVORATRICI

La lavoratrice che venga a conoscenza del proprio stato di gravidanza è invitata a comunicarlo tempestivamente al Dirigente scolastico, attraverso gli uffici di segreteria, presentando la documentazione sanitaria necessaria.

La comunicazione tempestiva consente all'Istituzione scolastica di attivare le misure di tutela previste dalla normativa e di verificare la compatibilità delle mansioni con lo stato di gravidanza.

La lavoratrice è tenuta a:

- segnalare tempestivamente eventuali condizioni lavorative che possano comportare rischi per la propria salute o per quella del nascituro;
- collaborare con il Dirigente scolastico e con il Servizio di Prevenzione e Protezione per l'individuazione delle misure di tutela;
- rispettare le prescrizioni e le limitazioni eventualmente impartite;

- comunicare, ove necessario, il periodo di allattamento al fine di consentire l'applicazione delle specifiche misure di prevenzione.

Le informazioni relative allo stato di gravidanza e alla salute della lavoratrice saranno trattate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e con la necessaria riservatezza.

**4. PRINCIPALI RISCHI PRESENTI NELL'AMBIENTE SCOLASTICO**

In relazione alle attività svolte presso l'I.I.S. “M.T. Cicerone”, particolare attenzione deve essere prestata ai seguenti fattori di rischio.

## 4.1 Rischi generali

- movimentazione manuale dei carichi;
- posture incongrue o mantenute per periodi prolungati;
- stazione eretta prolungata;
- spostamenti frequenti tra piani e utilizzo delle scale;
- rischio di scivolamento, inciampo e caduta;
- affaticamento fisico e condizioni di stress lavorativo;
- esposizione a temperature elevate o basse;
- attività che comportino sforzi fisici eccessivi.

## 4.2 Personale docente

Per il personale docente dovranno essere valutate, in particolare:

- permanenza prolungata in piedi durante le lezioni;
- frequenti spostamenti tra aule, laboratori e diversi piani dell'edificio;
- eventuale movimentazione di materiali didattici;
- attività di vigilanza degli studenti in condizioni che possano comportare rischi di urti, cadute o situazioni di particolare affaticamento;
- eventuale attività didattica svolta in laboratori o ambienti con esposizione a specifici agenti di rischio.

## 4.3 Assistenti tecnici e attività di laboratorio

Per il personale impegnato nei laboratori dell'Istituto, dovranno essere valutati i rischi connessi alle specifiche lavorazioni, tra cui:

- esposizione ad agenti chimici e biologici;
- utilizzo di macchine, attrezzature e utensili;
- esposizione a rumore e vibrazioni;
- utilizzo di sostanze e preparati pericolosi;
- attività di saldatura, lavorazioni meccaniche ed elettriche;
- utilizzo di macchine da cucire, attrezzature per la lavorazione dei tessuti e strumenti di stiratura;
- attività di laboratorio agrario, utilizzo di attrezzature agricole, prodotti fitosanitari e sostanze potenzialmente pericolose;
- attività di laboratorio chimico e fisico.

## 4.4 Collaboratori scolastici

Per i collaboratori scolastici dovranno essere considerate le attività che comportano:

- movimentazione di arredi, materiali e attrezzature;

- movimentazione manuale di carichi;
- pulizia di pavimenti e superfici;
- utilizzo di detergenti e prodotti chimici;
- movimentazione di secchi, carrelli e attrezzature;
- attività che richiedono posture incongrue o prolungata stazione eretta;
- salita e discesa frequente delle scale.

## 4.5 Assistenti amministrativi

Per il personale amministrativo dovranno essere valutati:

- posture sedute prolungate;
- utilizzo continuativo di videoterminali;
- eventuali condizioni di affaticamento fisico e visivo;
- movimentazione di fascicoli, documenti e materiali d'ufficio.

## 5. LAVORI VIETATI E MISURE DI PROTEZIONE

Ai sensi degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. 151/2001, è vietato adibire le lavoratrici gestanti e, nei casi previsti dalla normativa, le lavoratrici nel periodo successivo al parto a lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

Tra le attività che possono risultare incompatibili con lo stato di gravidanza rientrano, in funzione delle specifiche condizioni di esposizione:

- sollevamento e trasporto di pesi;
- esposizione ad agenti chimici, biologici e fisici pericolosi;
- attività che comportino posture particolarmente affaticanti;
- lavori che espongano a urti, colpi o vibrazioni;
- attività che comportino rischi di caduta o sforzi fisici eccessivi;
- lavori individuati negli allegati A, B e C del D.Lgs. 151/2001.

L'effettiva incompatibilità dovrà essere valutata in relazione alla mansione, alle condizioni di lavoro e agli esiti della valutazione dei rischi.

## 6. MISURE DA ADOTTARE IN CASO DI GRAVIDANZA

Qualora venga comunicato lo stato di gravidanza, il Dirigente scolastico, con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, ove nominato, provvede a verificare i rischi connessi alla mansione effettivamente svolta.

Qualora siano individuati rischi per la salute della lavoratrice o del nascituro, dovranno essere adottate, secondo il seguente ordine, le misure previste dalla normativa:

1. modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro;
2. assegnazione ad altre mansioni non a rischio, compatibili con lo stato di gravidanza;
3. qualora non sia possibile adottare le misure precedenti, attivazione della procedura per l'interdizione dal lavoro, secondo le competenze dell'autorità competente.

Le medesime tutele si applicano, secondo le disposizioni di legge, anche nel periodo successivo al parto.

## 7. INTERDIZIONE ANTICIPATA E POST-PARTUM

L'interdizione dal lavoro può essere disposta:

- in presenza di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, secondo l'art. 17, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 151/2001;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Nei casi previsti dalla legge, il provvedimento è adottato dall'autorità competente secondo le rispettive attribuzioni.

## 8. CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Il D.Lgs. 151/2001 disciplina i diritti relativi alla genitorialità.

In particolare:

### Congedo di maternità

Il periodo ordinario di congedo di maternità è pari a cinque mesi, normalmente articolati nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi.

La normativa consente, in presenza dei requisiti e delle certificazioni previste, anche modalità alternative di fruizione:

- un mese prima del parto e quattro mesi dopo;
- tutti i cinque mesi successivamente al parto.

### Congedo di paternità

È riconosciuto al padre lavoratore il congedo obbligatorio di paternità della durata di dieci giorni lavorativi, da fruire secondo le modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

### Congedo parentale

Entrambi i genitori possono usufruire del congedo parentale nei limiti temporali e secondo le condizioni stabilite dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

### Riposi giornalieri

Sono previsti specifici riposi giornalieri per l'allattamento, secondo le condizioni stabilite dagli artt. 39 e seguenti del D.Lgs. 151/2001.

Le richieste relative ai congedi, ai riposi e ai permessi devono essere presentate agli uffici competenti secondo le procedure amministrative dell'Istituto.

## 9. PERIODO DI ALLATTAMENTO

Anche durante il periodo di allattamento devono essere valutati gli eventuali rischi per la salute della lavoratrice e del bambino.

In particolare, dovrà essere verificata l'eventuale esposizione a:

- agenti chimici pericolosi;
- agenti biologici;
- sostanze tossiche o nocive;
- condizioni di lavoro particolarmente gravose;

- attività comprese negli allegati del D.Lgs. 151/2001 applicabili al periodo di allattamento.

Qualora siano individuati rischi specifici, dovranno essere adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione e, ove necessario, provvedimenti di modifica delle condizioni di lavoro o di assegnazione ad altre mansioni.

## 10. RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La documentazione sanitaria eventualmente trasmessa dalla lavoratrice sarà trattata esclusivamente dai soggetti autorizzati e per le finalità connesse alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e alla gestione degli istituti previsti dalla normativa.

L'Istituzione scolastica garantisce la riservatezza delle informazioni personali e sanitarie, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

## 11. RIFERIMENTI PER LE COMUNICAZIONI

Per qualsiasi necessità relativa alla tutela della maternità e della paternità, il personale potrà rivolgersi:

- al Dirigente scolastico;
- alla Segreteria del personale;
- al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- al Medico Competente.

La presente informativa costituisce uno strumento di informazione generale e non sostituisce la valutazione individuale dei rischi né gli eventuali provvedimenti di tutela da adottare nei singoli casi.

---

***Il Dirigente Scolastico***
***Dott.ssa Antonella VAIRO***

ANTONELLA
VAIRO
31.10.2026
08:43:30
GMT+00:00

# DICHIARAZIONE DI AVVENUTA INFORMAZIONE E PRESA VISIONE

Informativa in materia di tutela della maternità e della paternità e della salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento – D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Il/La sottoscritto/a _____

nato/a a _____ il _____

in servizio presso l'I.I.S. “M.T. Cicerone” di Sala Consilina, con mansione di:

☐ Docente

☐ Assistente amministrativo

☐ Assistente tecnico

☐ Collaboratore scolastico

☐ Altro _____

**DICHIARA**

- di aver ricevuto e preso visione dell'informativa relativa alla tutela della maternità e della paternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
- di essere stato/a informato/a sui principali rischi presenti nell'ambiente scolastico e sulle misure di prevenzione e protezione previste;
- di essere a conoscenza delle modalità di comunicazione al Dirigente scolastico di eventuali condizioni che richiedano l'attivazione delle specifiche misure di tutela;
- di aver compreso che, in presenza di condizioni lavorative potenzialmente pregiudizievoli, è necessario rivolgersi tempestivamente ai soggetti competenti dell'Istituzione scolastica.

La presente dichiarazione attesta esclusivamente l'avvenuta consegna e presa visione dell'informativa e non costituisce dichiarazione sullo stato di gravidanza o su altre condizioni sanitarie personali.

Luogo e data _____

Firma del lavoratore/della lavoratrice

_____