

**Istituto Statale Istruzione Superiore
Tecnico Professionale
“Margaritone”**

**VALUTAZIONE RISCHI RIGUARDANTI
LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA, PUERPERIO
E ALLATTAMENTO**

(secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151)

ALLEGATO AL D.V.R.

ART. 28 comma 1- D.Lgs.81/08 e s.m.i.

Figure contemplate :

- COLLABORATORESCOLASTICO
- ASSISTENTEAMMINISTRATIVO
- DOCENTE
- INSEGNANTI DI SOSTEGNO

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- DPCM 07/09/20.
- ML circolare n.13 del 04/09/20: lavoratori fragili
- DPCM 13/10/20.
- PCM 31/08/20: verbale CTS.
- PCM 17/10/20: verbale CTS.
- Linee guida riapertura delle Attività Economiche Produttive e Ricreative 08/10/20
- MPI prot. 0001585 dell'11/09/20: Circolare interministeriale del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 settembre 2020, n. 13 - Indicazioni operative relative alle procedure di competenza del dirigente scolastico riguardo ai lavoratori fragili con contratto a tempo indeterminato e determinato.
- MPI prot. 0001896 del 19/10/20: Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020. Adempimenti dell'amministrazione e delle istituzioni scolastiche

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il DVR esistente ha adottato la valutazione dei rischi effettuata dall'INAIL nel "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione".

CLASSIFICAZIONE

Secondo l'Allegato XLVI del DLgs 81/08 è classificato: coronaviridae virus di classe 2. La nuova 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" inserisce il virus SARS-CoV-2 nel gruppo 3

Metodologia di valutazione integrata

Viene di seguito illustrata una matrice di rischio elaborata sulla base del confronto di scoring attribuibili per ciascun settore produttivo per le prime due variabili con le relative scale¹:

• esposizione

- 0 = probabilità bassa (es. lavoratore agricolo);
- 1 = probabilità medio-bassa;
- 2 = probabilità media;
- 3 = probabilità medio-alta; 4 = probabilità alta (es. operatore sanitario).

• prossimità

- 0 = lavoro effettuato da solo per la quasi totalità del tempo;
- 1 = lavoro con altri ma non in prossimità (es. ufficio privato);
- 2 = lavoro con altri in spazi condivisi ma con adeguato distanziamento (es. ufficio condiviso);
- 3 = lavoro che prevede compiti condivisi in prossimità con altri per parte non predominante del tempo (es. catena di montaggio);
- 4 = lavoro effettuato in stretta prossimità con altri per la maggior parte del tempo (es. studio dentistico).

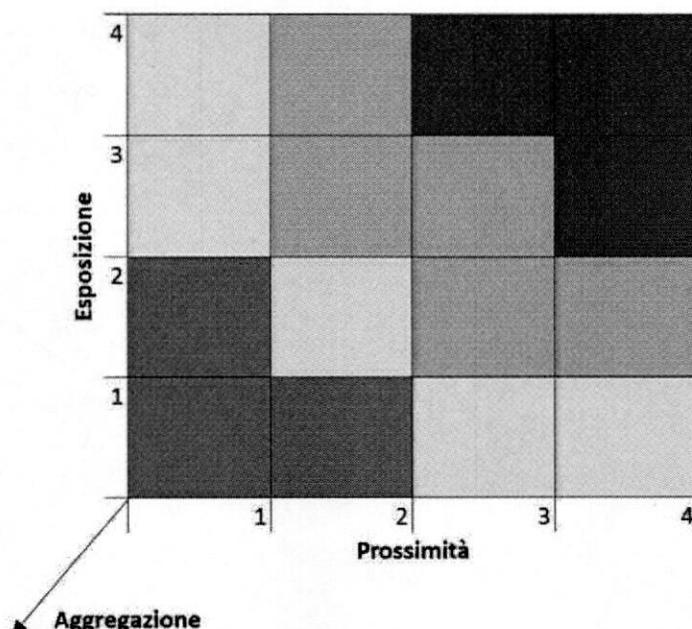
Il punteggio risultante da tale combinazione viene corretto con un fattore che tiene conto della terza scala:

• aggregazione

- 1.00 = presenza di terzi limitata o nulla (es. settori manifatturiero, industria, uffici non aperti al pubblico);
- 1.15 (+15%) = presenza intrinseca di terzi ma controllabile organizzativamente (es. commercio al dettaglio, servizi alla persona, uffici aperti al pubblico, bar, ristoranti);
- 1.30 (+30%) = aggregazioni controllabili con procedure (es. sanità, scuole, carceri, forze armate, trasporti pubblici);
- 1.50 (+50%) = aggregazioni intrinseche controllabili con procedure in maniera molto limitata (es. spettacoli, manifestazioni di massa).

Il risultato finale determina l'attribuzione del livello di rischio con relativo codice colore per ciascun settore produttivo all'interno della matrice seguente.

¹ Adattata da un modello sviluppato sulla base dati O'NET del Bureau of Labor of Statistics statunitense (fonte O*NET 24.2 Database, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration) integrando i dati del contesto lavorativo italiano delle indagini INAIL e ISTAT (fonti Indagine INSuLa 2 e ISTAT).



Matrice di rischio: verde = basso; giallo = medio-basso; arancio = medio-alto; rosso = alto

Esito della valutazione

codice ATECO 2007	descrizione	classe di rischio
P	ISTRUZIONE	MEDIO-BASSO

Esito della valutazione

A seguito della cessazione in data 31.07.2020 della “sorveglianza sanitaria eccezionale” (ex art. 83 del decreto legge 19.05.2020, n. 34) è stata emanata la “Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 Settembre 2020 n. 13” La circolare del 4 Settembre 2020:

- Ribadisce l'importanza della sorveglianza sanitaria in tutti i luoghi di lavoro, con riferimento all'opportunità di contestualizzare le diverse tipologie di tutela in relazione alle situazioni derivanti dalle singole realtà produttive e dell'andamento epidemiologico del contesto territoriale;
- definisce il concetto di “fragilità” che va individuata “in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo di biologico sia di tipo clinico”;
- chiarisce che non può incardinarsi alcun automatismo tra l'età avanzata (> 55 anni) e un presunto stato di maggiore fragilità, in quanto il parametro relativo all'età va sempre preso in considerazione “congiuntamente alla presenza di co-morbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio”;
- specifica che a tutti i lavoratori deve essere assicurata la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'attivazione delle previste misure di sorveglianza sanitaria a fronte del rischio di esposizione al contagio da SARS-CoV-2, segnatamente l'esecuzione di una visita su richiesta ex art. 41 co 2 lettera c)

- del D.Lgs. 81/08, in ragione della sussistenza di patologie con scarso compenso clinico di natura cardiovascolare, respiratoria, metabolica o altro. Dette istanze dovranno essere corredate da una adeguata e probante documentazione sanitaria da consegnare al medico competente in occasione della visita medica;
- specifica che nel caso in cui non sia stato nominato il medico competente c'è la possibilità di ricorrere a enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, cioè l'INAIL e le aziende sanitarie locali, nonché i dipartimenti di Medicina Legale e di Medicina del Lavoro delle Università. Resta in capo al datore di lavoro l'obbligo di fornire la dettagliata descrizione della mansione specifica svolta dal dipendente e dell'ambiente di lavoro in cui si svolge, compresa la possibilità di svolgere tale mansione in regime di lavoro agile (smart-working);
 - all'esito della visita medica il medico competente esprime il giudizio di idoneità "fornendo, in via prioritaria, Indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentono soluzioni alternative";
 - le visite mediche possono essere ripetute per modificare eventualmente il giudizio di idoneità alla luce dell'andamento epidemiologico e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche in materia.
 - richiama l'opportunità di un graduale e progressivo ripristino delle visite mediche periodiche stabilite dal D.Lgs. 81/08 in considerazione dell'andamento epidemiologico a livello locale e con particolare attenzione al rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della Salute e dell'OMS, quali: dotazione di infermeria aziendale o ambiente idoneo tale da consentire la sanificazione periodica, il distanziamento, fornito di un adeguato ricambio d'aria, con servizi igienici e/o disinfettanti che assicurino la costante igiene delle mani. La programmazione delle visite dovrà evitare inutili e prolungate attese per scongiurare assembramenti e prevedere in ogni caso l'utilizzo costante di mascherina. Viene ribadito che in alcuni casi, in base alla situazione epidemiologica provinciale o regionale, possa essere ancora differita l'esecuzione delle visite mediche periodiche e delle visite mediche alla cessazione del rapporto di lavoro e resta intesa la massima cautela nell'esecuzione di esami strumentali che possano esporre al contagio da SARS-CoV-2 (quali ad esempio le spirometrie o i controlli dell'aria espirata con etilometro), qualora non possano eseguirsi in ambienti idonei e con adeguati DPI.

Gravidanza e allattamento

La normativa vigente vieta di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto a lavorazioni in cui si fa uso di agenti biologici pericolosi e nocivi per la madre e il bambino (D.Lgs. 151/01 e s.m.i.).

La nuova 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" inserisce il virus SARS-CoV-2 nel gruppo 3. Alla luce di quanto appena esposto e considerato che:

- in ambito scolastico, pur applicando tutte le possibili misure di prevenzione e protezione ai fini del contenimento della diffusione del contagio da SARS-CoV2, permane comunque il rischio potenziale e "residuo" di contagio,
 - le informazioni certe riguardo la possibilità di trasmissione del virus SARS-CoV2 dalla madre al feto o attraverso il latte materno sono ancora scarse e necessitano di ulteriori studi,
- per tutto il periodo di emergenza sanitaria da COVID-19, per i seguenti gruppi omogenei di lavoratori:
- "PERSONALE EDUCATIVO, COLLABORATORE SCOLASTICO" si ritiene che l'attività lavorativa non possa ritenersi compatibile con lo stato di gravidanza ed allattamento perché in caso di infezione da SARS-CoV2 l'effetto potrebbe essere pregiudizievole per la salute della madre e del bambino.
 - "ALUNNE-LAVORATRICI" si ritiene che l'attività educativa non possa ritenersi compatibile con lo stato di gravidanza ed allattamento perché in caso di infezione da SARS-CoV2 l'effetto potrebbe essere pregiudizievole per la salute della madre e del bambino.
 - "DIRIGENTI e ADDETTI AL SERVIZIO DI SEGRETERIA" dovrà essere valutata di volta in volta la compatibilità dell'attività lavorativa rispetto all'esposizione al rischio di contagio da SARS-CoV2.

Va inoltre tenuto presente che l'art. 5 del D.P.R. n. 1026/1976, comma 4, prevede comunque che "l'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lett. b), della legge anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia".

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Allo scopo di procedere alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, secondo quanto espresso dall'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/09 e s.m.i, è stato utilizzato come riferimento normativo il D.Lgs. 151/2001 *"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"* (G.U. del 26 aprile 2001 n. 96).

Inoltre, secondo quanto esplicitamente espresso dall'art. 13 del D.Lgs.151/01, sono state altresì considerate le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione Europea, concernenti *"la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"* (direttiva 92/85/CEE del Consiglio).

La tutela delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, si applica alle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato e alle lavoratrici che hanno ricevuto in adozione o in affidamento bambini, fino al compimento di sette anni di età.

La lavoratrice, dopo aver comunicato il proprio stato al datore di lavoro, può essere:

- impiegata in altre mansioni (che non presentano rischi) per tutto il periodo di divieto e, qualora siano mansioni inferiori a quelle abituali, conserva la retribuzione corrispondente alla mansione precedentemente svolta e alla qualifica originale;
- allontanata immediatamente dalla mansione nel caso in cui non possano essere modificate temporaneamente l'orario di lavoro e/o le condizioni oppure non venga trovata mansione sostitutiva non a rischio. Il datore di lavoro dovrà, così, dare contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, territorialmente competente, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Qualora la lavoratrice venga spostata in mansione non a rischio oppure svolga mansioni non a rischio, questa ha la facoltà di utilizzare il normale congedo di maternità (2 mesi prima del parto e 3 post-parto) oppure di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la presunta data del parto e nei quattro mesi successivi al parto (1+4). (flessibilità del congedo di maternità art. 20 D.Lgs. 151/01), oppure (Legge di bilancio 2019) potrà continuare l'attività lavorativa fino al 9° mese di gravidanza per poter stare poi in maternità per 5 mesi dopo il parto (0+5)

Negli ultimi due casi (maternità 1+4 oppure 0+5) la lavoratrice dovrà attivare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie del medico specialista (medico ostetrico-ginecologo) del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Dove sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni mediche (quella del medico specialista e quella del medico competente dell'azienda) indichino l'assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere da parte della lavoratrice.

Ove, invece, non è presente la sorveglianza sanitaria da parte di medico competente il ginecologo attesterà il buon andamento della gestazione ed il datore di lavoro (direttamente sotto la propria responsabilità) che la mansione della lavoratrice non è compresa tra i lavori vietati.

La comunicazione va inviata all'INPS e per conoscenza al SPSAL, dell'ASL di competenza per il luogo di lavoro, per le eventuali verifiche del caso.

PRESENZA DI PERSONALE FEMMINILE IN ETA' FERTILE



ESECUZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

secondo il D.Lgs. 151/01 tenendo conto dei lavori vietati (allegato A, B art. 7)
e dei lavori per i quali è necessario eseguire una valutazione approfondita del rischio (all. C art. 11)



DALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI SI AVRANNO QUESTE DUE PROBABILITA':



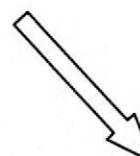
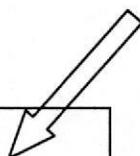
la lavoratrice esegue un lavoro
NON A RISCHIO per gravidanza e puerperio

la lavoratrice esegue un lavoro
A RISCHIO per gravidanza e puerperio



la lavoratrice continuerà a svolgere il lavoro non a
rischio

il datore di lavoro consulta la valutazione del rischio per
verificare la presenza di mansioni alternative



C'è la possibilità di spostare di mansione la lavoratrice (il datore di lavoro ha individuato un lavoro non rischioso per la gravidanza ed il puerperio)

In caso di gravidanza: la donna continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto).

Nel caso del puerperio/allattamento (dopo i 3 mesi e fino ai 7 dopo il parto): può tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa

NON c'è la possibilità di spostare di mansione la lavoratrice

In caso di gravidanza: il datore di lavoro rilascerà una dichiarazione di lavoro a rischio alla lavoratrice, la quale chiederà l'autorizzazione alla DPL di astensione anticipata dal lavoro a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 dopo il parto).

Nel caso del puerperio/allattamento (dopo i 3 mesi e fino ai 7 dopo il parto): il datore di lavoro rilascerà una dichiarazione di lavoro a rischio alla lavoratrice, la quale chiederà l'autorizzazione alla DPL di astensione posticipata dal lavoro a rischio per il puerperio cioè fino a 7 mesi dopo il parto. Dopodiché potrà tornare al lavoro o chiedere il periodo di astensione facoltativa.

**DESCRIZIONE DEI RISCHI PER GRAVIDANZA/PUERPERIO/ALLATTAMENTO PER MANSIONI
CONSEQUENTI MISURE DI PREVENZIONE E TUTELA**

A **Mansione : COLLABORATORE SCOLASTICO**

RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE

Rischio: postura eretta prolungata (D.Lgs. 151/2001 – All. A – lett. G)

Rischio : uso detergenti chimici (D.Lgs. 151/2001 - All. C- lett. A punto 3 a) e b)) per pulizia locali (quando previsto)

Rischio: movimentazione manuale dei carichi (D.Lgs. 151/2001- All. C –lett. A-punto 1B)

Rischio : uso di scale (D.Lgs. 151/2001- All. A – lett. E)

Rischio : posizioni faticose o incongrue (D.Lgs. 151/2001- All. A – lett. G)

Rischio : aiuto a disabili fisici: sforzi eccessivi nell'aiuto a muoversi di disabili (D.Lgs. 151/2001- All. A)

Rischio : colpi, urti

Rischio: biologico (All. B lett. A punto 1b)

VALUTAZIONE SULLA MANSIONE

pre-parto(tutti i rischi sopracitati): in base al D.Lgs. 151/2001 - art.7, è previsto il cambio di mansione ad un lavoro non rischioso per la gravidanza stessa (la lavoratrice continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria). Nel caso ciò non sia possibile, data l'esposizione ad un rischio biologico non del tutto trascurabile nella persistente situazione e dell'andamento epidemiologico della pandemia (Covid-19), si dovranno attivare immediatamente le procedure presso la DPL per l'interdizione in gravidanza.

puerperio e post-parto (chimico ** e biologico): tale rischio, normalmente ritenuto irrilevante per la mansione (il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana), non è da ritenere, attualmente, del tutto trascurabile data la situazione e l'andamento epidemiologico della pandemia (Covid-19).

Pertanto si ritiene l'interdizione anche nel periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto).

*** da valutare caso per caso la reale entità del rischio chimico sulla base del tipo di detergenti usati e dalla frequenza e durata dell'uso*

B

Mansione : ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE

Rischio: lavoro al VDT (posizione fissa-seduta, faticosa negli ultimi mesi di gravidanza) (D.Lgs. 151/2001 – All. A – lett. G)

Rischio: posizioni incongrue per prendere/riporre plichi in posizioni molto basse o molto alte

Rischio: uso di scale (D.Lgs. 151/2001- All. A – lett. E)

Rischio: Movimentazione manuale di carichi oltre i 3 kg (D.Lgs. 151/2001- All. C – lett. A – punto 1b)

Rischio: rischio chimico (sostituzione toner)

VALUTAZIONE SULLA MANSIONE

Adottando appropriate misure (vedi misure sotto elencate) la **mansione non risulta incompatibile con lo stato di gravidanza, puerperio e allattamento.**

MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE PER CONTINUARE A SVOLGERE LA MANSIONE

Alternanza postura eretta con seduta e viceversa: divieto in gravidanza di eseguire lavoro in posizione eretta per oltre la metà dell'intero orario di lavoro.

Divieto in gravidanza e puerperio di spostare-sollevarre pesi eccedenti 3 kg

Divieto in gravidanza uso di scale e simili

Divieto in gravidanza di prendere/riporre fascicoli ecc. in posizioni affaticanti Lavoratrici che utilizzano in modo continuativo e prolungato il computer:

Concorderanno pause maggiori e più frequenti.

Divieto sostituzione toner

Rispetto rigoroso delle procedure di sicurezza anti-contagio:

- distanziamento
- uso della mascherina
- igienizzazione mani
- aerazione dei locali ecc.

-C-	Mansione : DOCENTE
-----	---------------------------

-C.1-	Mansione : DOCENTE SCUOLA PRIMARIA e SEC. 1° GRADO RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE
-------	---

Rischio: stress correlato al lavoro

Rischio: biologico (All. B lett. A punto 1b)

VALUTAZIONE SULLA MANSIONE C.1.
--

pre-parto(tuttiirischisopraccitati): in base al D.Lgs. 151/2001 - art.7, è previsto il cambio di mansione ad un lavoro non rischioso per la gravidanza stessa (la lavoratrice continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria). Nel caso ciò non sia possibile, data l'esposizione ad un rischio biologico non del tutto trascurabile nella persistente situazione e dell'andamento epidemiologico della pandemia (Covid-19), si dovranno attivare immediatamente le procedure presso la DPL per l'interdizione in gravidanza.

puerperioepost-parto(biologico): tale rischio, normalmente ritenuto irrilevante per la mansione (il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana), non è da ritenere, attualmente, del tutto trascurabile data la situazione e l'andamento epidemiologico della pandemia (Covid-19). Pertanto si ritiene l'interdizione anche nel periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto).

-C.2-

Mansione : INSEGNANTI DI SOSTEGNO (da valutare a seconda dei casi concreti)

RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE

Rischio: biologico (infezioni) nell'assistenza (All. B lett. A punto 1b)

Rischio: sforzi eccessivi nell'aiuto a muoversi di disabili (All. C lett. A punto 1b) **Rischio:** aggressioni

involontarie (urti, colpi, cadute): nel caso di disabili psichici **Rischio:** stress correlato al lavoro

VALUTAZIONE SULLA MANSIONE C.2.

pre-parto(tutti i rischi sopra citati):in base al D.Lgs. 151/2001 - art.7, è previsto il cambio di mansione ad un lavoro non rischioso per la gravidanza stessa (la lavoratrice continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria). Nel caso ciò non sia possibile, data l'esposizione ad un rischio biologico non del tutto trascurabile nella persistente situazione e dell'andamento epidemiologico della pandemia (Covid-19), si dovranno attivare immediatamente le procedure presso la DPL per l'interdizione in gravidanza.

puerperioe post-parto(biologico): tale rischio, normalmente ritenuto irrilevante per la mansione (il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana), non è da ritenere, attualmente, del tutto trascurabile data la situazione e l'andamento epidemiologico della pandemia (Covid-19). Pertanto si ritiene l'interdizione anche nel periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto).

**RISCHI VALIDI PER TUTTE LE MANSIONI, IN QUANTO LEGATI ALLE CONDIZIONI INDIVIDUALI
E ALLO STATO DI SALUTE PERSONALE**

- L'esistenza di complicanze o di altre patologie interessanti la gravidanza o l'allattamento dovrà essere segnalata affinché si prendano gli opportuni provvedimenti di tutela. Lo stesso vale per l'aggravamento di eventuali patologie preesistenti. In particolare sarà disposta una visita presso lo Spisal per verificare la possibilità di un provvedimento di astensione anticipata o di interdizione dal lavoro.
- L'eventuale presenza di disturbi sarà presa in considerazione non appena segnalata e saranno presi gli opportuni provvedimenti di tutela. Ad esempio: Malessere mattutino, Mal di schiena, Vene varicose/altri problemi circolatori/emorroidi, Stanchezza/fatica/stress, Disturbi all'equilibrio (anche in allattamento), ecc.
- Pendolarismo: Dalle Linee Direttive CEE 92/85 si legge "che gli spostamenti durante il lavoro e da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi ed infortuni. Tali rischi possono essere significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere".

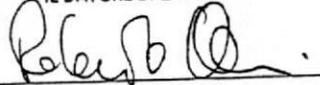
Per attuare un eventuale periodo di astensione obbligatoria verrà valutato caso per caso, considerando la distanza tra casa e lavoro (indicativamente da sconsigliare oltre 100 Km tra andata e ritorno), il tempo di percorrenza (indicativamente da sconsigliare oltre due ore complessive tra andata e ritorno) e le caratteristiche del percorso (es. strade di montagna, condizioni metereologiche sfavorevoli, etc.).

In linea di massima viene consigliato l'anticipo dell'astensione di un mese se presente solo il requisito della distanza o il tempo di percorrenza, mentre viene caldeggiato tutto il periodo del pre-parto se presenti almeno due degli elementi sopra individuati.

Arezzo 31 agosto 2021



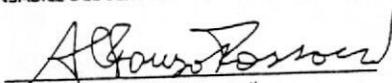
IL DATORE DI LAVORO



(Dott. Roberto Santi)

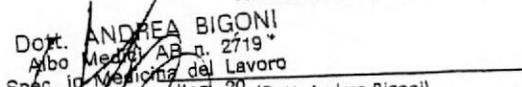
in collaborazione con

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

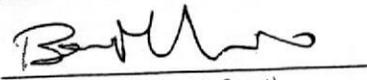


(Alfonso Tassoni)

IL MEDICO COMPETENTE


Dott. ANDREA BIGONI
Albo Medici AB n. 2719*
Spec. in Medicina del Lavoro
Via del Paradiso, 20 (Dott. Andrea Bigoni)
CAPOLONA (Arezzo)
P. IVA 02114260512
per consultazione

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA



(Prof. Maurizio Bonet)

