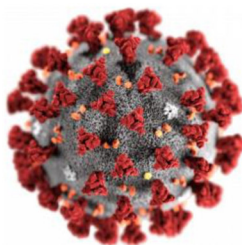




**DOCUMENTO VALUTAZIONE DEL RISCHIO
BIOLOGICO da CORONA VIRUS**

Lavoratori fragili - Gravidanza e allattamento

*tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
(Artt. 17 e 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.)
(D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)*



RSPP	Data	Firma
Ing. Dimizio Nicola	12/04/2021	
RLS Lorefice Micol	12/04/2021	
RLS Sergio Aldo	12/04/2021	
RLS Palmieri Cristina	12/04/2021	

Rappresentante legale

Pres. Dott. Nesci Denis Domenico

Data **12/04/2021**

Timbro e firma

Il Presidente Nazionale Epas
Dott. Denis Domenico Nesci

Sommario

1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2. PREMESSA.....	3
3. VALUTAZIONE RISCHI	3
3.1. Classificazione.....	3
3.2. Metodologia di valutazione integrata	3
4. Lavoratori fragili.....	4
5. Gravidanza e allattamento	5

1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- DPCM 07/09/20
- ML circolare n.13 del 04/09/20: lavoratori fragili
- DPCM 13/10/20
- Linee guida riapertura delle Attività Economiche Produttive e Ricreative
- 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.
- Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro siglato il 06 aprile 2021

2. PREMESSA

L'aggiornamento viene effettuato per adeguarsi alle indicazioni normative in materia.

Il presente documento è applicabile fino al termine dell'emergenza sanitaria da pandemia Covid-19.

3. VALUTAZIONE 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**".

3.1. 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**.

3.2. Metodologia di valutazione integrata

Dalla valutazione effettuata secondo il documento tecnico dell'INAIL ha determinato un totale di 2,3 che identifica la probabilità di rischio MEDIO-BASSO che risulta leggermente al di sopra di quella indicata, a carattere generalizzato, fatto dall'INAIL per le macrocategorie ATECO che svolgono attività simili a quelle dell'EPAS.

4. Lavoratori fragili

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);
- Preciso rimando (frutto della revisione del 6 Aprile 2021) alla normativa vigente (e, comunque, già modificata riguardo ai riferimenti riportati nel testo, quale integrazione frutto di revisione), lo troviamo in tema di assenza dal lavoro, a seguito di contagio (non riconducibile a cause lavorative) per la quale è prevista l'equiparazione a malattia e **l'assenza, per le stesse ragioni, per i lavoratori fragili** (- lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità; - lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita) per i quali è stato precisato (dal DL Sostegni) che tale assenza **è equiparata a ricovero ospedaliero (fino al 30 giugno 2021), non computabile ai fini del periodo di comporta.**

Al fine di tutelare i lavoratori fragili verranno predisposte apposite informative al fine di segnalare la presenza di tali soggetti, provvedendo al divieto all'esposizione al pubblico, se ciò non fosse possibile si valuta il regime di lavoro agile.

Se non fosse possibile trovare soluzioni atte a garantire la tutela del lavoratore si procederà alla richiesta di astensione obbligatoria.

5. 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:

- presso gli uffici, 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.

Pertanto in via preventiva per tutto il periodo di emergenza sanitaria da COVID-19, per tutte le lavoratrici:

- 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. Pertanto 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".

Si ricorda l'iter da avviare nel caso delle lavoratrici in gravidanza.

La lavoratrice in gravidanza deve comunicare il proprio stato al DL attraverso 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. L'iter che viene intrapreso a seguito della comunicazione della lavoratrice in gravidanza è il seguente nel caso in cui la mansione svolta presenta rischi pregiudizievoli per la salute:

- se c'è possibilità di cambio mansione che non espone la lavoratrice in gravidanza a rischi pregiudizievoli: si procede con il cambio mansione;
- se non c'è possibilità di cambio mansione perché tutte le attività espongono a rischi pregiudizievoli per la lavoratrice in gravidanza si attiva la procedura di astensione anticipata dal lavoro. Il DL informa la DPL/ITL che emette provvedimento di diniego o accettazione generalmente entro 7 giorni.

Lo stesso iter sarà garantito per il periodo dell'allattamento ovvero fino a 7 mesi di età del figlio.

Misure da intraprendere in caso di comunicazione gravidanza/ fino al 7 mese dopo il parto

- Divieto di esposizione al pubblico
- Lavoro agile (smart working)
- Astensione obbligatoria

Modulo gestanti covid

Data _____

RISERVATO

Spett. Sig.ra XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

e P.C.

Medico Specialista

In relazione alla sua comunicazione dello stato di gravidanza e all'attività di lavoro da lei svolta nell'ufficio di XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX in qualità di impiegata che svolge attività d'ufficio e di consulenza, la informo dei rischi connessi alla sua attività lavorativa e delle misure di salvaguardia che sono state previste per lei e che dovrà rispettare.

La presente procedura è stata vagliata e valutata nel DVR

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, INSALUBRI	MISURE DI SALVAGUARDIA
lavoro al VDT	Non mantenere posizione fissa, variando le attività faticose negli ultimi mesi di gravidanza. Lavoratrici che potrebbero utilizzare in modo continuativo e prolungato il computer: sarà vietato eccedere le 4 ore in gravidanza; si concorderanno pause maggiori e più frequenti
Materiali e attrezzature di lavoro	Non sollevare pesi, compreso il carico e scarico di materiali
Sedie, scale mobili	Non salire su scale, sedie, etc.
Posture affaticanti o scorrette	Non rimanere in piedi per più di metà dell'orario di lavoro
Archiviazione fascicoli cartacei	Divieto in gravidanza di prendere/riporre fascicoli ecc. in posizioni affaticanti
Macchinari	Non movimentare macchinari pesanti
Arredi	Non spostare suppellettili (armadi, scrivanie, tavoli.....)

CONDIZIONI DI LAVORO PERICOLOSE	
Materiali di consumo, cancelleria	Non utilizzare prodotti di consumo in cui siano presenti piombo e altri metalli pesanti e/ solventi organici
Attrezzature elettriche	Prestare particolare attenzione all'utilizzo di attrezzature elettriche quali personal computer, stampanti, proiettore, forno microonde.....
Ascensore	Non utilizzare l'ascensore senza la presenza di accompagnatore



ENTE DI PATRONATO E DI ASSISTENZA SOCIALE

EPAS - Ente di Patronato e di Assistenza Sociale – Promosso dalla FIA
 Registrato con D.M. del 02/02/2002 in data. OG. n°17 del 29/03/2002

DIREZIONE GENERALE

Spazi lavorativi	Porre attenzione nel percorrere le scale (in particolare alle scale o attraversamento di spazi bagnati o umidi con pericolo di scivolosità).Dedicare particolare attenzione alle scale esterne di accesso all'edificio in inverno, per brina/ghiaccio
Pendolarismo	Sarà valutato, caso per caso, se il tempo di viaggio da e per la sede di lavoro è tale da consigliare provvedimenti di riduzione dell'orario o di anticipazione dell'astensione
Lavoro straordinario	Esonerata dalla prestazione
Esposizione remota malattie esantematiche	Accertarsi con il proprio medico sullo stato di immunizzazione. Allontanamento dall'esposizione al pubblico con attività di back office

Dato lo svolgimento di attività non a rischio, può continuare a svolgere la propria mansione fino alla fine del VII mese di gestazione (2+3) o VIII mese di gestazione (1+4) in questo caso è necessario il certificato medico rilasciato dal ginecologo che attesta che questa scelta non nuoce alla salute né della mamma e né del bambino.

In ogni caso è importante ricordare che indipendentemente dalla modalità di fruizione la domanda per il congedo di maternità va presentata comunque entro i due mesi precedenti al parto.

Qualora desideri mettere in evidenza altri aspetti della gravidanza, nel proseguimento della stessa, è pregata di avvertirmi immediatamente al fine di decidere ulteriori misure di protezione in relazione al suo stato di salute.

IN RIFERIMENTO ALL'ATTUALE EMERGENZA SANITARIA – CORONAVIRUS 2019 - LA INVITIAMO A CONSULARE, SE NON LO AVESSE ANCORA FATTO, LA CIRCOLARE EPAS 07/20 E LA RELATIVA INTEGRAZIONE

NELLO SPECIFICO SI RIBADISCE CHE:

NON POTRA SVOLGERE ATTIVITA LAVORATIVA A CONTATTO CON IL PUBBLICO, SE CIÒ NON È POSSIBILE, È OBBLIGATORIO PROCEDERE ALL'ASTENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.

Il Rappresentate Legale

La dipendete (Firma)

Da restituire controfirmata

Modulo Rientro maternità

Data _____

RISERVATO

Spett. Sig.ra XXXXXXXX

Oggetto – Emergenza sanitaria – Misura da intraprendere fino a 7 mesi dopo il parto

In relazione alla sua comunicazione di rientro dal congedo di maternità e all'attività di lavoro da lei svolta nell'ufficio di XXXXXXXXXXXXXXX in qualità di impiegata che svolge attività d'ufficio e di consulenza, la informo dei rischi connessi alla sua attività lavorativa e delle misure di salvaguardia che sono state previste per lei e che dovrà rispettare.

Tenuto conto dell'attuale emergenza sanitaria da COVID-19, alla diffusione di nuove varianti, data la scarsa informazione al riguardo la possibilità di trasmissione del virus SARS-CoV2 dalla madre al feto o attraverso il latte materno e permanendo comunque il rischio potenziale e "residuo" di contagio si ritiene, in via cautelativa, intraprendere la seguente misura preventiva:

- Fino al 7° mese dopo il parto - Divieto di esposizione al pubblico durante l'attività lavorativa

Rimangono sempre valide le misure preventive e protettive comunicate con le circolari 37 – 40 – 74 del 2020 e 7 – 17 del 2021 consultabili anche al seguente link <https://www.infaf.org/2020/04/09/emergenza-sanitaria-covid-19/>

Nel restare a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono

Cordiali saluti

Il Rappresentate Legale

La dipendente (data e firma)

Da restituire controfirmata