



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia

Istituto Comprensivo Statale via De Gasperi - Seveso



Via De Gasperi, 5 - 20822 Seveso (MB)

Tel. 0362 501 796

C.M. MBIC86100Q - C.F. 83010540157

mail segreteria: mbic86100q@istruzione.it, pec: mbic86100q@pec.istruzione.it

www.icviadegasperi.edu.it

La Circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute n. 13 del 4 settembre 2020 ha fornito aggiornamenti e chiarimenti sui lavoratori fragili.

Il **concetto di fragilità** va individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore che potrebbero determinare un esito più grave o infausto. Con riferimento all'età viene chiarito che tale parametro, da solo, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative.

Sulla scia delle indicazioni del Comitato tecnico scientifico, il testo specifica che il solo criterio dell'età non è sufficiente per definire una persona "lavoratore fragile".

A supporto della tesi, i Ministeri citano dei dati che dimostrerebbero come il rischio più alto nel contagio non dipende semplicemente dall'età anagrafica, ma dalla prevalenza maggiore di patologie in quelle fasce di età. «Il 96,1% dei soggetti deceduti presenta una o più comorbilità e precisamente il 13,9% presentava una patologia, il 20,4% due patologie, il 61,8% ne presentava tre o più».

Elenco, non esaustivo, tratto dalle pubblicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità, di patologie riconducibili allo stato di fragilità:

- Patologie tumorali;
- Patologie cardiovascolari croniche; diabete mellito in scarso/assente compenso;
- Patologie croniche del fegato;
- Patologie croniche polmonari;
- Patologie croniche renali;
- Immunodeficienza acquisita o congenita;
- Stati di immunodepressione;
- Assunzione cronica di terapie immunosoppressive/immunomodulanti;
- Patologie neuromuscolari.

Sorveglianza sanitaria

La Circolare fornisce anche indicazioni operative in merito alle modalità di espletamento delle visite e del giudizio medico-legale.

Nella circolare viene specificato che i lavoratori devono poter chiedere al datore l'attivazione di misure di sorveglianza sanitaria in ragione dell'esposizione al rischio sanitario da Sars-Cov-2 – svolte preferibilmente dalla figura del medico competente – anche periodiche.

Le eventuali richieste di visita dovranno essere corredate della documentazione relativa alla patologia diagnosticata. Nella circolare si raccomanda però alle autorità di riservare «il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentono soluzioni alternative».

Ove non fosse nominato un medico competente, in base alla valutazione del rischio, ai fini della tutela dei lavoratori fragili, il datore di lavoro può inviare il lavoratore a visita presso:

- l'INAIL che ha attivato una procedura specifica per tale tutela (iter della "sorveglianza sanitaria eccezionale" introdotta dall'art. 83 del DL n.34/2020 convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020, per datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente);
- le Aziende sanitarie locali;
- i dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università.

Allo stato attuale l'Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti (ANMA) consiglia la seguente procedura:

1. Il Datore di Lavoro informa, nei modi che ritiene più opportuni, i lavoratori della situazione creatasi con gli ultimi adeguamenti normativi. È questa una raccomandazione contenuta nel D.L. 83/2020 dove è citato l'obbligo per le attività produttive industriali e commerciali di rispettare i contenuti dei protocolli condivisi, obbligo tuttora vigente poiché de facto prorogato al 15 ottobre prossimo.

2. Il Datore di Lavoro esegue una valutazione preliminare su quali mansioni sono compatibili con modalità di lavoro agile (smart working) e ne comunica l'esito al MC.

3. Il Lavoratore che deve rientrare da malattia V07 o che ritiene di "essere fragile" , previa esibizione di certificazione attestante lo stato di fragilità rilasciata dal proprio medico di medicina generale (protocollo d'Intesa Ministero dell'Istruzione-OO.SS. del 6/08/2020 pag. 4 lett. j), richiede visita al MC ex art. 41 D. Lgs. 81/08, ad eccezione dei lavoratori che devono rientrare dopo 60 giorni di assenza, per i quali la visita è obbligatoria. Si chiede di inviare richiesta di visita medica al seguente indirizzo: documentazione@frareg.com; indicando nell'oggetto: " Richiesta di visita medica per stato di fragilità nome e cognome e nome dell'azienda"

4. Il MC chiede comunque preliminarmente al DdL conferma o meno se la mansione del lavoratore è compatibile con il lavoro agile.

5. Effettuata la visita e verificate le effettive condizioni di rischio più elevato per eventuale contagio da COVID-19 e se l'azienda può disporre smart working, il MC suggerisce nel certificato di idoneità di attuare questa modalità lavorativa, non come limitazione o prescrizione effettiva, per non interferire sulle decisioni di organizzazione del lavoro che spettano in esclusiva al DdL, ma come raccomandazione o suggerimento, citando la norma di riferimento di cui sopra.

6. Se le modalità di lavoro agile non sono attuabili, il MC dispone limitazioni temporanee consone allo stato di salute del lavoratore, aggiungendo la necessità di particolare attenzione nell'ottemperare alle misure anti COVID-19, come, per esempio:

- obbligo filtrante facciale FFP2 senza valvola
- distanziamento sociale 2 metri o anche superiori
- igiene personale (lavaggio mani, sanificazione posto lavoro e attrezzature)
- evitare mezzi di trasporto pubblici o privati affollati ove non sia possibile mantenere il distanziamento sociale di almeno 1 metro

- in caso di compiti con contatto diretto con pubblico e utenti, garantire il massimo isolamento possibile del lavoratore mediante barriere fisiche o ulteriori mezzi protettivi
- evitare contatto stretto con covid-19 positivi o sospetti

7. Il MC aggiunge sul certificato che il DdL ha comunicato l'impossibilità di svolgere l'attività in smart working o di assegnare al lavoratore un'altra mansione compatibile con lo smart working.

8. Se le prescrizioni di cui sopra non sono attuabili, il lavoratore deve essere riconosciuto TEMPORANEAMENTE INIDONEO, con data indicata dal MC e comunque almeno sino alla fine del periodo di emergenza.

Il "diritto" del lavoratore fragile al lavoro in modalità agile è legato ad un sistema normativo di carattere eccezionale, emanato per un periodo di tempo limitato. In tale fase transitoria eccezionale, il lavoro agile non è regolato da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, bensì può essere gestito dal Datore di Lavoro in maniera pressoché unilaterale, decidendo sia se fare ricorso al lavoro agile, sia chi porre in modalità agile e chi invece continuare a far lavorare in presenza. Il lavoratore in questo contesto normativo può tutt'al più chiedere di lavorare in modalità agile, se interessato (e verosimilmente non può rifiutare, qualora non interessato); invece per un lavoratore fragile esiste un "diritto", quindi qualcosa di più della semplice possibilità di chiedere, se visto dalla parte del lavoratore, e qualcosa di più di una facoltà unilaterale, potremmo dire un dovere/un obbligo, se visto dalla parte del Datore di Lavoro.

La valutazione della compatibilità della prestazione lavorativa con "modalità agile" è di competenza esclusiva del Datore di Lavoro, il quale individua le lavorazioni compatibili con la "modalità agile" e quali invece non lo sono. A seguito di una visita su richiesta del lavoratore, il Medico Competente:

- prende atto di quanto definito dal Datore di lavoro e ne dà evidenza sul giudizio di idoneità
- si accerta per il lavoratore se sussistono le condizioni di sicurezza che sono state previste per tutti gli altri lavoratori e che possono andare bene anche per il lavoratore "fragile" (attraverso l'espressione di un giudizio con limitazioni e/o prescrizioni) o se invece esista una condizione di maggiore "rischiosità" (attraverso l'espressione di un giudizio di idoneità con raccomandazione di attivazione della modalità di lavoro "agile" o la non idoneità temporanea fino alla fine dello stato di emergenza).