

DIREZIONE
7 Maggio 2020

ALLE AZIENDE ASSOCIATE

**INDICAZIONI OPERATIVE SULLA GESTIONE DEL LAVORATORE FRAGILE E SULLA
SORVEGLIANZA SANITARIA.**

Come noto, l'art. 12 del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro prevede che, il medico competente è tenuto a segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologia attuali e pregresse dei dipendenti affinché l'azienda provveda alla loro tutela nel rispetto della privacy.

Sul tema è intervenuto il **Dipartimento Sanità Pubblica Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro - Regione Emilia-Romagna per fornire indicazioni operative sulla gestione del lavoratore fragile.**

Nel tentativo di facilitare la lettura delle linee operative in oggetto, riportiamo di seguito alla presente alcune risposte alle domande più frequenti sul tema in esame.

Chi è il Lavoratore fragile?

Fermo restando la possibilità del medico di individuare, secondo scienza e coscienza, le condizioni di fragilità del proprio assistito, per rispondere al quesito in esame è stato ritenuto utile prendere come indicazione di massima quanto ribadito dal DPCM del 26 aprile: “è fatta espressa raccomandazione a tutte le **persone anziane o affette da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita**, di evitare di uscire dalla propria abitazione o dimora fuori dai casi di stretta necessità”.

Quale procedura viene consigliata dallo SPSAL per l'individuazione e la gestione dei lavoratori fragili in azienda?

a) il datore di lavoro è chiamato a divulgare, tramite i mezzi ritenuti più idonei, l'informazione che i lavoratori i quali ritengano di versare in una condizione di fragilità debbano personalmente comunicare (a mezzo mail o telefonicamente) al Medico Competente la volontà di richiedere una visita medica. Come ulteriore misura per l'individuazione dei lavoratori fragili, il medico competente è tenuto a chiedere al Datore di Lavoro i nominativi

dei soggetti assunti ex Legge 68/99 per verificare patologia, condizioni di lavoro ed attivare le misure di tutela ritenute più opportune.

b) qualora il medico competente, espletata la visita medica e dopo attenta valutazione delle misure di contenimento adottate nello specifico ambito lavorativo, ritenga possibile il proseguimento dell'attività lavorativa esprimerà un giudizio di idoneità con le eventuali prescrizioni /limitazioni ritenute più appropriate,

c) qualora il medico competente ritenga che le condizioni di suscettibilità siano incompatibili con il proseguimento o la ripresa dell'attività lavorativa indirizzerà il lavoratore al medico di medicina generale che, a sua tutela, potrà giustificare un periodo di allontanamento tramite certificato di malattia.

d) qualora il MMG ritenga che non sussista una condizione di fragilità che giustifichi particolari misure restrittive, il medico competente, dopo eventuale confronto con il collega comunicherà al datore di lavoro, nel rispetto della riservatezza dei dati sanitari, i nominativi di tali lavoratori affinché, come indicato nel protocollo, si provveda alla "loro tutela".

Per la tutela del lavoratore fragile, il datore di lavoro può prevedere il suo allontanamento dal posto di lavoro?

Solo qualora le misure di contrasto e contenimento, sia quelle già in essere che quelle eventualmente implementate per il singolo lavoratore fragile, non dovessero riuscire a garantire un'adeguata protezione al lavoratore stesso.

La decisione dell'allontanamento dal posto di lavoro del lavoratore fragile può essere presa autonomamente dal Datore di lavoro?

No, il processo valutativo che dovesse portare alla decisione di allontanare il lavoratore fragile dal posto di lavoro presuppone una stretta collaborazione tra Datore di Lavoro e Medico Competente.

Si ricorda che, l'eventuale decisione di allontanare dal lavoro il lavoratore fragile dovrà essere adeguatamente motivata per iscritto, fornendone una copia al lavoratore interessato.

Ai fini del reintegro del lavoratore che è stato sottoposto a ricovero ospedaliero a seguito di infezione da SARS-CoV-2 il datore di lavoro deve sottoporre il lavoratore stesso a visita medica?

Sì, in deroga a quanto stabilito dal D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41 c. 2 lett. E-ter.

Il datore di lavoro può vincolare all'esecuzione del tampone il rientro in azienda di un dipendente, che è stato a stretto contatto con pazienti positivi al Covid-19?

No. Sul punto giova ricordare che, i contatti stretti di pazienti positivi sono sottoposti ad isolamento domiciliare obbligatorio durante il quale le loro condizioni cliniche sono strettamente monitorate attraverso le modalità di sorveglianza attiva stabilite dalla normativa. La ripresa della loro vita sociale e lavorativa non è, dunque, una scelta arbitraria del cittadino ma viene autorizzata dal Servizio di Igiene Pubblica tramite certificazione ufficiale inviata anche al curante.

Soggetti che sono stati assenti dal lavoro a causa di sintomatologia respiratoria simil COVID-19 per i quali non si è proceduto all'esecuzione del test molecolare, posso essere sottoposti a tampone prima del loro rientro in azienda?

No. Ai fini del rientro in azienda di tali categorie di soggetti è sufficiente l'attestazione di chiusura del periodo di malattia da parte del Medico Curante il quale avrà accertato la piena risoluzione della sintomatologia clinica presentata.

NOTA BENE: L'esecuzione del tampone è al momento disposta UNICAMENTE dalle Strutture Sanitarie competenti secondo protocolli specifici condotti nel rispetto delle regole proprie dell'indagine epidemiologica in caso di malattia infettiva diffusiva.

La nostra Segreteria (Catia Grenzi – Tel. 059/894811– Mail segreteria@confapiemilia.it) è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti.

Dott. Stefano Bianchi

Direttore

Confapi Emilia

