

GESTIONE LAVORATORI FRAGILI

Quadro normativo di riferimento

▪La “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” non è più prevista a partire dal DPCM 11 giugno 2020.

▪L’equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (art. 26 L. 27/2020 prorogato da art. 74 Legge 77/2020) ha cessato di avere effetto al 31 luglio 2020.

▪Sono oggi vigenti:

Art. 39 c. 2-bis L. 27/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 i lavoratori immunodepressi hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Art. 83 L. 77/2020 : fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. L’inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

Art. 90 c. 1 L. 77/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell’ambito della sorveglianza sanitaria di cui all’articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Come tutti sappiamo, il 30 luglio è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.190 il D.L. 83/2020 che ha prorogato alla data del 15 ottobre 2020 l’efficacia di una lunga serie di

disposizioni e misure in precedenza adottate. Quanto però di nostro interesse è la proroga delle disposizioni relative al “lavoro in modalità agile” per “i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità”(come recita il testo dell’art. 90 del D.L.34/2020 e s.m.i). La norma precisa che in quest’ultimo caso il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto sulla base delle valutazioni dei Medici Competenti, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Questo aggiornamento normativo sconvolge le procedure attuate fino al 31 luglio u.s. bloccando le “vie di fuga” che anche noi Medici Competenti abbiamo cercato e favorito, in particolare il ricorso alla certificazione di malattia INPS V07 o la “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 non più prevista a partire dal DPCM 11 giugno 2020. Anche la dimensione dello “smartworking” subisce aggiustamenti di cui è opportuno prendere atto per non creare false attese al lavoratore e disarmonie e tensioni in Azienda. Quindi alla luce degli aggiornamenti normativi il problema del “lavoratore fragile” non solo resta aperto per il Medico Competente che è pesantemente coinvolto, ma necessita di una serie di puntualizzazioni.

Si possono riscontrare queste diverse situazioni:

- lavoratori fragili per i quali, a seguito di visita medica ex articolo 41 D.Lgs. 81/08, il MC ha già espresso un giudizio di idoneità con limitazioni e/o prescrizioni. Questi lavoratori proseguano la propria attività secondo le indicazioni già espresse dal MC, compreso il suggerimento, se possibile, di modalità di lavoro agile (smartworking);
- lavoratori fragili per i quali il MC ha già comunicato al Datore di Lavoro limitazioni o prescrizioni senza aver eseguito la visita medica di cui al precedente punto, perché già di sua conoscenza. Proseguono le attività lavorative nel rispetto delle indicazioni fornite dal MC.
- lavoratori fragili in malattia ex articolo 3, comma 1, lettera b) del DPCM 26 aprile 2020 o ex articolo 26, comma 2 del D.L.18/2020. Questi lavoratori devono rientrare al lavoro e se trascorsi più di 60 giorni di assenza devono obbligatoriamente sottoporsi a visita medica ex articolo 41 D.Lgs. 81/08.

Il Medico Competente non ha titolo di intervenire di propria iniziativa in tale processo, mentre ha l’obbligo quando richiesto di “valutare il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa”.

Si precede in questo modo:

1. Il Datore di Lavoro informa, nei modi che ritiene più opportuni, i lavoratori della situazione creata 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 (smartworking) e ne comunica l'esito al MC.

3. Il Lavoratore che deve rientrare da malattia V07 o che ritiene di "essere fragile" 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.

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 elevate per eventuale contagio da COVID-19 e se l'azienda può disporre smartworking, 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, aggiungendola 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
- ... ogni altra indicazione utile ... Tali prescrizioni vanno poste con molta cura, perché se l'indicazione entra nel merito della organizzazione del lavoro, probabilmente il MC sta andando oltre la propria funzione, che è quella di esprimere una valutazione rispetto alle condizioni lavorative date.

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

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.

Cosenza 30.08.2020

Dott.ssa Maria Pagliaro

Gestione lavoratori fragili - Diagramma di flusso (ex D.L. 83 del 31/07/2020)

