



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Dipartimento Sanità Pubblica
Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro

Alle Associazioni Datoriali
Alle Organizzazioni Sindacali
Ai Medici Competenti
in indirizzo

Oggetto: Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro– Indicazioni operative su gestione del lavoratore fragile e sorveglianza sanitaria (aggiornamento del 2 maggio 2020)

A seguito delle numerose richieste giunte ai SPSAL rispetto alla gestione del *lavoratore fragile* sono state predisposte le indicazioni operative di seguito illustrate. Si richiede alle Associazioni Datoriali di portarle a conoscenza delle aziende della Provincia e ai Medici Competenti di applicarle per quanto di competenza.

Indicazioni operative su gestione del lavoratore fragile e sorveglianza sanitaria

Una delle prime criticità è data dalla definizione di “fragile”. Si ritiene che fermo restando la possibilità del medico di individuare secondo scienza e coscienza le condizioni di fragilità del proprio assistito, sia 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”*.

L'identificazione di tali soggetti, a causa delle possibili ripercussioni individuali ed aziendali, necessita di un'attenta valutazione che dovrà basarsi sulle più recenti evidenze scientifiche, evitando scelte eccessivamente cautelative prive di fondamento scientifico validato. A tal fine, come fonte di informazioni è possibile consultare i report nazionali ed internazionali sulle caratteristiche dei pazienti deceduti positivi a Covid-19 periodicamente pubblicati dai competenti organismi tecnici (quali a titolo esemplificativo l'Istituto Superiore di Sanità o l'European Centre for Disease Prevention and Control).

Come Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro proponiamo la seguente procedura di individuazione e gestione dei lavoratori fragili in azienda:

- a) il datore di lavoro divulgherà, 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;
- 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".

In generale, **la tutela dei soggetti fragili NON deve prevedere il loro allontanamento automatico dal posto di lavoro**; tale opzione, infatti, dovrebbe costituire l'ultima scelta da adottarsi solo quando le misure di contrasto e contenimento, sia quelle già in essere che quelle eventualmente implementate per il singolo lavoratore fragile, non riescano a garantire un'adeguata protezione. Tale processo valutativo dovrà, comunque, prevedere una stretta collaborazione tra Datore di Lavoro e Medico Competente e ogni decisione adottata dovrà essere adeguatamente motivata per iscritto, fornendone una copia al lavoratore stesso. **Si ritiene necessario rimarcare che in nessun caso il lavoratore fragile debba essere allontanato dal lavoro senza adeguate tutele.**

Come ulteriore misura per l'individuazione dei lavoratori fragili, il medico competente chiederà 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.

L'aggiornamento del Protocollo di regolamentazione, condiviso da Governo e parti sociali, prevede che il medico competente, unicamente in merito al reintegro dei lavoratori dopo infezione da SARS-CoV-2 che abbia reso necessario un ricovero ospedaliero, anche al fine di valutare profili specifici di rischiosità, effettui una visita medica indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia, in deroga a quanto stabilito dal D.Lgs 81/08 e s.m.i, art. 41 c. 2 lett. E-ter.

Si ritiene che, per assolvere a tale indicazione, il datore di lavoro debba informare tutte le maestranze dell'obbligo di richiedere una visita al medico competente qualora rientrino nella suddetta condizione (ospedalizzazione per infezione da SARS-CoV-2).

Sono numerose, inoltre, le segnalazioni che giungono al Servizio inerenti la ferma posizione di alcuni datori di lavoro di vincolare il rientro in azienda all'esecuzione del tampone per:

- soggetti assenti da lavoro a causa di sintomatologia respiratoria simil COVID-19 per i quali non si è proceduto all'esecuzione del test molecolare
- soggetti risultati contatti stretti di pazienti positivi.

Si ricorda che 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.

Nel primo caso, dunque, dovrà ritenersi 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.

Per quanto concerne il secondo caso, si ricorda che i contatti stretti 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 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.

Si ribadisce, dunque, che in nessun caso il datore di lavoro ha facoltà di richiedere accertamenti (ivi comprese visite di controllo da parte de medico competente) al di fuori delle modalità consentite per legge.

Vale la pena ricordare, infatti, che ai sensi dell'articolo 5 della L n.300/1970 sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e che la violazione di tale dettato normativo risulta penalmente perseguibile.

A disposizione per ogni chiarimento si porgono cordiali saluti.

Il Direttore
Dr. Davide Ferrari
(firmato digitalmente)