

Emergenza COVID-19

Tutela dei lavoratori c.d. "fragili"

Il Decreto Legislativo 81/08 fra le varie finalità mira a garantire l'uniformità della tutela dei lavoratori anche con riguardo alle differenze di genere, di età o alla provenienza da altri Paesi, principio che viene ribadito quando si fa riferimento alla valutazione dei rischi, che deve tener conto di queste differenze. Allo stesso modo, in questo momento particolare che stiamo vivendo, occorre avere particolare attenzione per una categoria particolare di lavoratori, i così detti "fragili".

CHI SONO I LAVORATORI "FRAGILI"

Sono quei lavoratori che, per la loro età e/o perché sono affetti da patologie attuali o pregresse, sono particolarmente esposti alle conseguenze negative di un possibile contagio da Covid-19.

Parliamo di patologie croniche o con multi morbidità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita.

A scopo indicativo riportiamo una serie, non esaustiva, di patologie individuate da ANMA (Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti):

- Malattie croniche a carico dell'apparato respiratorio (incluse asma grave, displasia broncopolmonare, fibrosi cistica e broncopatia cronico ostruttiva-BPCO);
- Malattie dell'apparato cardio-circolatorio, comprese cardiopatia ipertensiva e cardiopatie congenite e acquisite;
- Diabete mellito e altre malattie metaboliche (inclusa obesità con BMI>30);
- Insufficienza renale/surrenale cronica;
- Malattie degli organi emopoietici ed emoglobinopatie;
- Tumori;
- Malattie congenite o acquisite che comportino carente produzione di anticorpi, immunosoppressione indotta da farmaci o da HIV;
- Malattie infiammatorie croniche e sindromi da malassorbimento intestinali;
- Patologie associate a un aumentato rischio di aspirazione delle secrezioni respiratorie (es. malattie neuromuscolari);
- Epatopatie croniche;
- Patologie per le quali sono programmati importanti interventi chirurgici;

Per chiarimenti o approfondimenti su questo elenco, è comunque necessario rivolgersi al proprio Medico.

QUALI LAVORATORI SONO TUTELATI

Con successivi interventi normativi, **il legislatore ha previsto che tutti i lavoratori fragili debbano essere tutelati**. C'è però una differenza fra quelli che possono assentarsi dal servizio con un certificato di malattia rilasciato dal proprio Medico di medicina generale (MMG) e quelli che devono essere "presi in carico" dal Medico Competente della propria Azienda.

DIPENDENTI "FRAGILI" CON RICONOSCIMENTO DI DISABILITÀ DI CUI ALLA L.104/1992

Come previsto all'art.26 del DL 17 marzo 2020 n.18, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020 n.27 ed infine ulteriormente modificato dal Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020, per quei lavoratori, dipendenti pubblici o privati, in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (L. 104/92 art.3 comma 3), **è prevista fino al 31 luglio 2020 una copertura per malattia (codice V.07) prescritta dal MMG**. La norma si applica anche se la

disabilità riscontrata non ha connotazione di gravità, ma solo per soggetti immunodepressi, oncologici o con necessità di terapie salvavita.

Il lavoratore potrà quindi assentarsi dal servizio ed il periodo di assenza sarà equiparato al ricovero ospedaliero. **Il trattamento economico ed il periodo di comportamento ai fini della conservazione del posto di lavoro, cambieranno quindi in funzione del CCNL applicato.**

DIPENDENTI "FRAGILI" SENZA RICONOSCIMENTO DI DISABILITÀ DI CUI ALLA L.104/1992

Il protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra organizzazioni sindacali dei lavoratori e datoriali, e vincolante erga omnes per effetto dei successivi DPCM intervenuti, stabilisce che il Medico Competente segnali all'Azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e che l'Azienda provveda alla loro tutela nel rispetto della Privacy.

COSA DEVONO FARE DATORE DI LAVORO E MEDICO COMPETENTE

Occorre precisare che **non sempre il Medico Competente è già a conoscenza delle situazioni di fragilità**, ad esempio a causa della mancata segnalazione della propria problematica dal lavoratore, oppure per l'insorgenza di patologia successiva all'ultima visita di idoneità o ancora in quei casi in cui il lavoratore non è soggetto a sorveglianza sanitaria. **E' quindi di primaria importanza che il Datore di Lavoro e/o il Medico Competente, provvedano innanzitutto ad informare i lavoratori in merito alla definizione di lavoratore fragile e diano indicazioni affinché quelli che si considerano tali, possano essere messi in contatto con il Medico Competente al fine di verificarlo ed adottare le misure conseguenti.**

Segnaliamo inoltre che il Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020 ha introdotto con l'art.83 l'obbligo da parte dei datori di lavoro di assicurare, fino alla cessazione dello stato di emergenza Covid-19, una sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori c.d. "fragili" dando la possibilità di rivolgersi ai medici del lavoro presenti nei servizi territoriali dell'INAIL, per quei datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina di un Medico Competente.

Una volta riconosciuta la situazione di fragilità del lavoratore, l'Azienda nel rispetto della privacy, dovrà operarsi anche confrontandosi con Medico Competente, RSPP e RLS, per individuare modalità di lavoro alternative e interventi a tutela del lavoratore.

Ricordiamo che **la condizione di fragilità non costituisce inidoneità alla mansione**, pertanto il ricorso a strumenti quali **cassa integrazione, malattia o aspettativa non retribuita non sono da considerarsi modalità "alternative" che possano essere unilateralmente imposte dall'Azienda.**

Nella gestione di situazioni particolari è comunque possibile e doveroso un confronto, che coinvolga le rappresentanze sindacali, e che consenta di individuare la soluzione più idonea per ogni singolo caso. Citiamo a titolo di esempio il ricorso allo Smart Working, laddove possibile, oppure la possibilità di essere temporaneamente adibiti ad altra mansione. Ricordiamo che, indipendentemente dall'emergenza Covid-19, **è preciso obbligo del Datore di Lavoro tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori, in rapporto alla loro salute e alla sicurezza**, nell'affidare loro i rispettivi compiti.

COSA DEVE FARE IL LAVORATORE

Anche qualora non abbia ricevuto l'informativa sui lavoratori fragili da parte dell'Azienda, **è bene che il lavoratore chieda di essere sottoposto a visita da parte del Medico Competente** al quale fornirà la documentazione clinica in proprio possesso comprovante la situazione di "fragilità".

COSA PUÒ FARE IL RLS

La prima cosa da fare, è accertarsi che l'Azienda abbia predisposto e distribuito apposita informativa a tutti i lavoratori e che questi possano facilmente chiedere di essere sottoposti a visita medica. Per quelle situazioni in cui il lavoratore avesse fatto ricorso alla malattia, è possibile concordare un patto scritto con l'Azienda affinché tale periodo non venga computato ai fini del periodo di comportamento.

Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL MILANO METROPOLI

sede di Milano

lo sportello è aperto su appuntamento
Via Tadino, 23 - 2014 Milano
tel. 02.20525217 (è presente una segreteria telefonica)

sede di Legnano - Magenta

lo sportello è aperto su appuntamento
Via XXIX Maggio, 54 - 20025 Legnano (MI)
Via Trieste, 30 - 20013 Magenta (MI)
tel. 342.1266798



Scarica l'**APP Salute e Sicurezza Cisl Milano** e sarai sempre aggiornato su novità ed iniziative del dipartimento.

Disponibile gratuitamente
su
Google Play
ed
Apple Store.

