

A tutti gli istituti scolastici clienti  
Loro sedi

## CONTAGIO COVID-19 - INDICAZIONI PER LA TUTELA DEL LAVORATORE “FRAGILE”

Com'è noto i vari D.P.C.M. hanno dettato le “*Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale*” e le “*Misure di informazione e prevenzione sull'intero territorio nazionale*”; in particolare all' art. 3, co. 1, lett. b del D.P.C.M. 8/3/2020 “*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 e di evitare comunque luoghi affollati nei quali non sia possibile mantenere la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro*”.

A questo punto è evidente come sia necessario condividere una linea di comportamento comune attraverso la collaborazione del Lavoratore e dell'Ente con il Medico del Lavoro (**nominato, per gli istituti non obbligati alla sorveglianza sanitaria, esclusivamente per il periodo emergenziale così come previsto dall'art.83 del d.lgs. n°34 o con i servizi territoriali INAIL**), al fine di mettere in atto possibili azioni di tutela per prevenire il contagio soprattutto per i lavoratori appartenenti a tale fascia di popolazione più vulnerabile.

Da qui la proposta di una procedura che coinvolga Medico del Lavoro Straordinario, organizzazione aziendale e SSN, per cui il Lavoratore che ritenga di rientrare tra le categorie “*affette da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita*” potrà:

- 1) rivolgersi al Medico di Medicina Generale (MMG) che, a sua tutela, potrà giustificare il periodo di “isolamento” (prescrivere malattia con codice INPS V07.0 “necessità di isolamento e altre misure profilattiche”)
- 2) nei casi in cui il MMG non prescriva (o non possa prescrivere) il periodo di malattia, il Lavoratore può contattare il Medico del Lavoro Straordinario informandolo della situazione ed inviando la documentazione clinica (certificazioni emesse dal medico curante e/o dallo specialista di riferimento) comprovante la sua condizione allo stato attuale, conferendo in tal modo il consenso alle azioni successive che il Medico del Lavoro Straordinario dovrà mettere in atto per la tutela della sua salute;

A scopo puramente indicativo, si riportano di seguito le patologie croniche e le condizioni di immunodepressione congenita o acquisita che possono configurare una condizione di maggiore suscettibilità a seguito di contagio:

- malattie croniche a carico dell'apparato respiratorio (es. asma grave, displasia broncopolmonare, fibrosi cistica e broncopatia cronico ostruttiva-BPCO)
- malattie dell'apparato cardio-circolatorio (cardiopia 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
- patologie oncologiche
- malattie congenite o acquisite che comportino carenza 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.

3) il Medico del Lavoro Straordinario, verificata la documentazione prodotta dal Lavoratore (certificato del MMG o certificati e referti clinico-specialistici) e la congruenza con quanto previsto dalle indicazioni normative vigenti, comunica al Datore di Lavoro, **limitandosi alle informazioni strettamente necessarie nel rispetto del trattamento dei dati sensibili**, la richiesta di adottare nei confronti di tale Lavoratore le direttive più idonee al fine di ottemperare alle raccomandazioni disposte dall'articolo 3 e dalle Misure igienico-sanitarie di cui all'allegato 1 del DPCM 8/3/20. Tenuto conto della peculiarità della propria organizzazione, il Datore di Lavoro potrà applicare misure più incisive così come previste al DPCM 11 marzo 2020 e per tutelare la salute del lavoratore fragile attraverso:

- l'utilizzo di modalità di lavoro agile (per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza),
- l'incentivo di ferie e congedi retribuiti (nonché altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva),
- la sospensione di attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione,
- la limitazione degli spostamenti all'interno e/o all'esterno del sito lavorativo
- la fornitura di adeguati DPI
- il contingentare l'accesso agli spazi comuni.

Per i lavoratori già riconosciuti dalle competenti Commissioni Medico-Legali **portatori di handicap o handicap grave L. 104/92**, si rammenta che ai sensi dell'art. 26 del DL n. 18 17/3/2020 "... ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9."