



Cosips
Area MEDICO COMPETENTE

31 marzo 2022, fine dell'emergenza sanitaria Covid-19 ... e ora che si fa ?

LE RIPERCUSSIONI SULL'ATTIVITA' DEL MEDICO COMPETENTE

Fulvio d'Orsi
Direttore scientifico IGEAMED

Webinar - 31 marzo 2022: ore 19.00

...cominciamo con una domanda ancora senza risposta

Ordinanza Ministero della salute 21.5.2021: Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-Cov-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro

Ordinanza Ministero della salute 2.12.2021: Adozione delle Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali

Sono ancora in vigore ?

Art. 3 DL 24 /2022

Disciplina del potere di ordinanza del Ministro della salute in materia di ingressi nel territorio nazionale e per la adozione di linee guida e protocolli connessi alla pandemia da COVID-19

...a decorrere dal 1° aprile 2022 e fino al 31 dicembre 2022, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza e in relazione all'andamento epidemiologico, il Ministro della salute, con propria ordinanza:

a) di concerto con i Ministri competenti per materia o d'intesa con la Conferenza delle regioni e delle province autonome, puo' adottare e aggiornare linee guida e protocolli volti a regolare lo svolgimento in sicurezza dei servizi e delle attività economiche, produttive e sociali;

Art. 29-bis del DL n. 23/2020

Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro...

RIENTRO AL LAVORO DOPO ASSENZA CORRELATA A COVID 19

- Fine isolamento casi positivi con **tampone molecolare o antigenico** eseguito anche in strutture private trasmesso al Dipartimento di prevenzione
- Rientro al lavoro con **tampone negativo inviato al datore di lavoro** per il tramite del medico competente
-
- **Positivi a lungo termine** rientrano dopo negativizzazione
- Visita medica da rientro per i casi con sintomi gravi e **ricovero ospedaliero**

*Circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30.3.2022:
durata minima isolamento (se asintomatici da almeno 3 giorni) 7
gg per vaccinati con dose booster o con ciclo primario
completato da meno di 120 gg /10 gg per tutti gli altri*

CONTATTI STRETTI

- Non più quarantena ma **autosorveglianza** per 10 gg indipendentemente dallo stato vaccinale
- **Tracciamento** dei contatti stretti quando si verifica un caso positivo sul luogo di lavoro
- **Comunicazione alla ASL:** solo in caso di richiesta in quanto non vi è più la necessità del provvedimento di quarantena per l'allontanamento del contatto stretto dal posto di lavoro e la giustificazione dell'assenza come malattia
- **Consulenza e supporto casi particolari** (contatti sintomatici, familiari positivi conviventi..)

CONTROLLO DEL GREEN PASS E DEI CERTIFICATI DI ESENZIONE DALLA VACCINAZIONE ANTI SARS-CoV 2

Dal 1 marzo sono validi solo i **certificati di esenzione digitali** verificabili tramite Qr code. Ad oggi quindi stato vaccinale, esito negativo del tampone e esenzione sono tutti verificabili tramite app C19

Tuttavia, l'art. 1 comma 14 del DPCM del 12 ottobre 2021 stabilisce che, **laddove la certificazione verde con l'apposito Qr code non risulti disponibile**, i soggetti interessati possono avvalersi della documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale che attestano il possesso dei requisiti per il green pass.

Supporto al datore di lavoro per la valutazione di tale documentazione sostitutiva.

MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

- Misure per **minimizzare il rischio di contagio** (DPI, evitare affollamenti, disinfezione superfici e strumenti)
- Visite in **presenza**
- Rientro alla **piena normalità** e rispetto scadenziario
- Che si fa con **spirometrie** e **test alcolimetrici** ?



<file:///C:/Users/dorsif/Documents/CORONAVIRUS/Gli%20esami%20di%20funzionalit%C3%A0%20respiratoria%20nell'era%20pandemica%20COVID-19.pdf>

LAVORATORI FRAGILI

- Non più in vigore l'art. 26 del DL 18/2020 (diritto allo smart working o alla malattia non computata nel comporto per i lavoratori fragili in possesso di certificazione ai sensi del DI 4/2/22)
- **Prorogati invece fino al 30/6/2022** gli art. 83 (commi 1, 2 e 3) e art. 90 (commi 3 e 4) del DL 34/2020

La questione passa quindi interamente al medico competente

(Non ci sono più due binari !

Non c'è più smart working previsto per legge, né assenza per malattia non computata nel periodo di comporto!)

ART. 83 DL 34/2020 – Sorveglianza sanitaria

1. *Fermo restando quanto previsto dall'[articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), ...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'.*
2. *Per i datori di lavoro che, ai sensi dell'[articolo 18, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal medesimo decreto, ferma restando la possibilità' di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui al comma 1 del presente articolo può' essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro, su richiesta del datore di lavoro.... Per i medici di cui al presente comma non si applicano gli [articoli 25, 39, 40 e 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).*
3. *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.*

Circolare Ministeri Lavoro e Salute del 4/9/2020

*All'esito di tale valutazione, il medico esprimerà il **giudizio di idoneità** fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative.*

*Resta ferma la necessità di **ripetere periodicamente la visita** anche alla luce dell'andamento epidemiologico e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche in termini di prevenzione, diagnosi e cura.*

ART. 90 DL 34/2020 – LAVORO AGILE

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalita' agile e' riconosciuto, **sulla base delle valutazioni dei medici competenti**, anche ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'eta' o della presenza di rischio di contagio da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da condizioni che **possono caratterizzare una situazione di maggior necessita' accertata dal medico competente, nell'ambito della o delle attività sanitarie di cui all'articolo 83 del presente decreto**, a condizione che tale modalita' sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

ART. 90 DL 34/2020 – LAVORO AGILE

Prorogati solo i commi 3 e 4

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalita' agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'[articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 aprile 2020, n. 27](#), per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalita' di lavoro agile disciplinata dagli [articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81](#), **puo' essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti**; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima [legge n. 81 del 2017](#), sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro

...e ora che si fa ?

- I lavoratori fragili **messi in malattia dal MMG in base all'art. 26 comma 2 del DL 18/2020** perché non possono svolgere lavoro agile, possono ovviamente rimanere in malattia, ma i periodi di assenza vengono computati nel comparto.
- I lavoratori fragili **collocati in smart working in base all'art. 26 comma 2bis del DL 18/2020** rientrano al lavoro in presenza
- I lavoratori fragili collocati in smart working in base al **giudizio del medico competente ai sensi dell'art. 83 del DL 34/2020 "fino alla fine del periodo di emergenza"** hanno il giudizio di idoneità scaduto e devono tornare a visita (in caso di **scadenze diverse** indicate nel giudizio di idoneità, queste vanno rispettate).
- Se lo ritiene, il lavoratore può chiedere **una nuova visita** ex art 83 DL 34/2020 (art. 41 DLgs 81/08)

Appare opportuno diffondere una corretta informativa ai lavoratori

Valutazione condizione di fragilità in caso di visita a richiesta

Il decreto interministeriale del 4/2/2022 del Ministero della salute di concerto con i Ministeri del lavoro e della pubblica amministrazione che individua le patologie croniche con scarso compenso clinico o con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali la prestazione lavorativa deve essere svolta in modalità agile, **rappresenta il principale criterio di riferimento**

Ma il medico competente può prescrivere lo smart working nel giudizio di idoneità ?



Primo documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria (febbraio 2020)

*E' ben noto che molte condizioni di salute possono risultare incompatibili con situazioni lavorative non strettamente connesse ai rischi professionali, come l'organizzazione dell'orario di lavoro o la distanza della sede di lavoro dall'abitazione. Tuttavia, per quanto tutte le soluzioni che conciliano le esigenze di vita personali con il lavoro siano auspicabili perché hanno effetti positivi sia sulla salute, sia sul lavoro, **bisogna aver ben presente che gli aspetti di interfaccia casa-lavoro non fanno parte né dei rischi lavorativi, né della mansione specifica in senso stretto.** Possono essere trattati dal medico competente, ma in ambiti diversi dal giudizio di idoneità. **Fornire indicazioni in merito alla sede di destinazione del lavoratore, al lavoro straordinario o al diritto al part-time non fa parte della sorveglianza sanitaria e soprattutto non può essere una prescrizione in un giudizio di idoneità parziale alla mansione specifica.** Aspetti di questo tipo possono far parte di una policy aziendale che affronta in maniera olistica il benessere dei lavoratori, con il coinvolgimento di diversi soggetti (medico competente, risorse umane, RSPP, relazioni sindacali), sulla base di un dialogo sociale con le rappresentanze dei lavoratori e in un'ottica di equità che considera complessivamente gli equilibri aziendali.*



Primo documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria (febbraio 2020)

*Peraltro la possibilità per i lavoratori di usufruire di agevolazioni di questo tipo per motivi di salute è **generalmente regolamentata da altre norme** (L. 104/92; D.Lgs. 81/2015, Contratti Collettivi Nazionali) che in alcuni casi prevedono specifici organismi collegiali pubblici deputati alla verifica delle condizioni di salute del lavoratore e all'accertamento del diritto a fruire del beneficio secondo le previsioni della legge. Ad esempio l'art. 8 del D.Lgs. 81/2015 prevede il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, per i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. La valutazione delle patologie del lavoratore è affidata ad un'apposita commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente. **Se anche il medico competente intervenisse sulla stessa tematica attraverso il giudizio di idoneità (magari a seguito di una visita richiesta dallo stesso lavoratore a cui il beneficio è stato negato dalla Commissione competente), si creerebbe un secondo binario parallelo, che potrebbe contraddire la commissione medica pubblica o le disposizioni normative specifiche.***

IL GIUDIZIO DI IDONEITA'

- 1 – visita medica – giudizio di idoneità – eventuali prescrizioni
- (cosa il lavoratore NON può fare)
- Spetta al medico competente

- 2 – individuazione di un posto di lavoro o di una mansione compatibile
- (cosa il lavoratore PUO' fare)
- Spetta al datore di lavoro, ma il medico competente fa counselling