

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di  Sorveglianza Sanitaria dei  Lavoratori “fragili”</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 1 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

## 1. PREMESSA

### **Circolare interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute 4 settembre 2020, n. 13 - Legge del 24.09.2021, n.133 (legge di conversione del cd “Green Pass” DL n.111 del 06.08.2021)**

La circolare interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute del 4 settembre 2020, n. 13, (e successivamente, la nota 1585 dell’11 settembre 2020) forniscono istruzioni e indicazioni operative in materia di lavoratori e lavoratrici “fragili”, nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro: in atto tali normative costituiscono il presupposto della sorveglianza sanitaria per i lavoratori fragili.

La circolare n.13 sopradetta richiama il “Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” del 24 aprile 2020 e fornisce indicazioni di ordine generale relativamente al rapporto tra la salute del lavoratore e l’eventualità di contagio da Covid-19.

La condizione di fragilità, sulla base di queste normative, è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all’attuale situazione epidemiologica; per tale motivo viene continuamente adeguata alle eventuali proroghe che il governo dispone in merito all’epidemia.

La legge del 24.09.2021, n.133 (legge di conversione del cd “Green Pass” DL n.111 del 06.08.2021), ha introdotto l’art. 2 ter, che ha prorogato il diritto allo smart working ed ha reintrodotto, per i lavoratori fragili, il diritto all’assenza da lavoro equiparata a ricovero ospedaliero fino al 31.12.2021, cioè fino alla fine dello stato di emergenza.

Sulla base di quanto detto, tutti i lavoratori fragili pubblici e privati, con certificazione (attestante una condizione di fragilità), rilasciata dai Competenti Organi Medico Legali o dal Medico Competente nominato dall’ente di appartenenza, per i quali non sia possibile attivare lo smart working, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro, vedendosi equiparata la suddetta assenza al ricovero ospedaliero, con esclusione del periodo di assenza dal computo del periodo di comporta.

I lavoratori fragili, qualora svolgano una mansione che possa essere effettuata in modalità agile, hanno la facoltà di effettuare la loro prestazione lavorativa da remoto, anche attraverso adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, sempre da remoto.

#### **L’importanza della sorveglianza sanitaria**

La stessa circolare, considerando fondamentale la sorveglianza sanitaria nel contesto delle attività lavorative in fase pandemica, delinea un approccio integrato che attribuisce al Medico Competente, di cui all’articolo 25 del DLgs 81/2008, il compito di supportare il datore di lavoro nell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione, di particolare rilievo nel periodo attuale.

#### **La sorveglianza sanitaria e le misure in vigore**

L’istituto della “sorveglianza sanitaria eccezionale”, di cui all’articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, non è stato oggetto di proroga. La predetta disposizione non ha più avuto alcun effetto dal 1° agosto 2020 (ai sensi dell’articolo 1, comma 4, del menzionato decreto-legge n. 83/2020). Tutti i lavoratori della scuola possono richiedere al Dirigente Scolastico l’attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all’esposizione al Covid-19, secondo l’art.41 del D.Lgs 81/08.

Le adeguate misure di sorveglianza sanitaria devono essere messe in atto anche nell’ipotesi in cui i Dirigenti Scolastici datori non siano tenuti alla nomina del “medico competente” per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria.

#### **Definizione di fragilità del lavoratore**

La Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13 prevede una serie di procedure e definisce il concetto di fragilità: la “fragilità” è individuata “in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico”.

#### **Richiesta di visita medica da parte del lavoratore**

Il lavoratore richiede al Dirigente Scolastico di essere sottoposto a visita attraverso l’attivazione della sorveglianza sanitaria e fornisce al Medico Competente, al momento della visita medesima, la

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di  Sorveglianza Sanitaria dei  Lavoratori “fragili”</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 2 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate, a supporto della valutazione del medico stesso.

Aggiornamenti per l'Anno Scolastico 2021-2022

*Le uniche novità che sono state introdotte nel nostro ordinamento giuridico e più espressamente per i lavoratori della scuola, fanno riferimento al D.L. n. 105/2021 e dal Protocollo di Sicurezza, in particolare, dagli articoli 6 e 9.*

**L'art. 6** ha prorogato i termini delle disposizioni inerenti alla sorveglianza sanitaria per i “lavoratori fragili” sino al 31.12.2021;

**L'art. 9**, ha prorogato sino al 31.10.2021 il trattamento previsto dall'art. 26, comma 2 bis, del D.L. n. 18/2020, per i lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, compresi i lavoratori in possesso di individuazione di disabilità con caratteristica di gravità ai sensi e per gli effetti della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che all'articolo 3, comma 3, prevede che se i lavoratori non espressamente impediti totalmente dal servizio, svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, pure attraverso l'assegnazione ad una diversa mansione ricompresa nella identica categoria o in area di inquadramento, come delimitate dai contratti collettivi vigenti, o in attività di formazione professionale perfino da remoto.

**Attivazione della sorveglianza sanitaria**

Il Dirigente Scolastico attiva la sorveglianza sanitaria attraverso l'invio di apposita richiesta al medico competente (o a uno degli Enti Competenti alternativi) e fornisce al medico competente una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore, della postazione/ambiente di lavoro dove presta l'attività, nonché le informazioni relative alle misure di prevenzione e protezione adottate per mitigare il rischio da Covid-19 all'interno dell'Istituzione scolastica.

Il Medico Competente, sulla base delle risultanze della visita, in base alla Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13 “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 (Covid-19), riservando il giudizio di inidoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative”. La visita sarà ripetuta periodicamente.

Il Dirigente Scolastico, sulla base delle indicazioni del Medico Competente, assume le necessarie determinazioni.

Dal giudizio di idoneità potranno derivare i seguenti esiti:

- **Idoneità**

Nel caso in cui la visita esiti in un giudizio di idoneità, il lavoratore continua a svolgere o è reintegrato nelle mansioni del profilo di competenza.

- **Idoneità con prescrizioni**

Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela – ad esempio, l'adozione di mascherine FFp2, maggiore distanziamento, ecc. – è compito del Dirigente Scolastico provvedere alla fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa; il Dirigente scolastico deve adempiere a ogni tipo di indicazione ulteriore suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

- **Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio**

Il medico competente può indicare un'inidoneità temporanea, riferita alla situazione di contagio in relazione alle condizioni di fragilità del lavoratore. L'inidoneità può essere intesa come l'impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato oppure solo relativamente alla specifica mansione svolta.

In merito all'inidoneità relativa alla specifica mansione, per quanto attiene il personale docente, il CCNI concernente i criteri di utilizzazione del personale dichiarato idoneo alla funzione per motivi di salute, sottoscritto tra le parti il 25 giugno 2008 (CCNI Utilizzazioni inidonei), stabilisce, all'articolo 2, comma 4 che “il personale docente ed educativo riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni può chiedere l'utilizzazione ai sensi della lettera a) del precedente comma 2; a tal fine sottoscrive uno specifico contratto individuale di lavoro di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. La domanda di utilizzazione può essere prodotta in qualunque momento durante l'assenza per malattia, purché almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del C.C.N.L. 29 novembre 2007”.

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di  Sorveglianza Sanitaria dei  Lavoratori “fragili”</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 3 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

### **Quando chiedere la revisione del giudizio**

Qualora il giudizio di idoneità non rechi chiaramente gli elementi conoscitivi che consentano al Dirigente Scolastico di dare applicazione alle prescrizioni in esso contenute, ovvero le stesse risultino non compatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, il Dirigente medesimo avrà cura di richiedere una revisione del giudizio stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

### **Il diritto del personale ad essere utilizzato in altri compiti**

Dalla previsione contrattuale richiamata emerge esplicitamente il diritto del personale riconosciuto temporaneamente inidoneo ad essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito del settore scuola, tenendo conto della preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata. L'utilizzazione del personale riconosciuto temporaneamente inidoneo potrà avvenire solo a domanda dell'interessato, da produrre senza indugio, all'esito del giudizio di idoneità, al Dirigente Scolastico.

### **Situazione in cui il lavoratore non chiede di essere utilizzato in altra funzione**

Qualora il lavoratore non richieda esplicitamente di essere utilizzato in altri compiti coerenti con il proprio profilo professionale, dovrà fruire, per tutto il periodo di vigenza della inidoneità temporanea, dell'istituto giuridico dell'assenza per malattia.

### **La trasmissione del carteggio all'Ufficio Scolastico Regionale**

Il Dirigente Scolastico, una volta acquisito il giudizio di inidoneità, lo trasmetterà alla competente sezione territoriale dell'Ufficio Scolastico Regionale, comunicando:

- 1) la sussistenza o meno dei presupposti per la utilizzazione temporanea in altri compiti all'interno dell'Istituzione Scolastica di titolarità,
- 2) la volontà del lavoratore di essere utilizzato in altri compiti o essere adibito in funzioni nel rispetto di quanto indicato nella certificazione medica
- 3) il progetto di istituto predisposto ai fini dell'utilizzazione di cui trattasi.

### **L'utilizzazione del lavoratore**

Il competente Direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale predispone l'utilizzazione del lavoratore presso l'Istituzione Scolastica di provenienza, avendo cura di riportare l'orario di lavoro a 36 ore settimanali, come previsto dall'articolo 8 del CCNI Utilizzazioni inidonei.

*Si specificano alcune attività di supporto alle funzioni istituzionali della scuola, tra cui:*

- servizio di biblioteca e documentazione;
- organizzazione di laboratori;
- supporti didattici ed educativi;
- supporto nell'utilizzo degli audiovisivi e delle nuove tecnologie informatiche;
- attività relative al funzionamento degli organi collegiali, dei servizi amministrativi e ogni altra attività deliberata nell'ambito del progetto d'istituto.

### **Il lavoro agile**

Le attività di cui sopra potranno essere svolte in modalità di lavoro agile secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, sempre al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore, con particolare riferimento alla certificazione medica che ne attesta la condizione di fragilità e conseguentemente, l'inidoneità temporanea.

La modalità di lavoro agile può essere attuata solo se è ritenuta possibile da parte del Dirigente Scolastico e se è compatibile con le esigenze correlate allo svolgimento della nuova funzione.

### **L'utilizzazione presso altre istituzioni scolastiche ed educative**

L'utilizzazione potrà essere disposta – sempre su base volontaria – anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative, ovvero presso gli Uffici degli Ambiti Territoriali o presso le sedi degli Uffici Scolastici Regionali; l'attività può essere svolta anche presso altre Amministrazioni Pubbliche, previa intesa con i soggetti interessati.

### **Mansioni inferiori**

l'articolo 42 del Dlgs. 81/2008 prevede che “il datore di lavoro, [...] attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori "fragili"</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 4 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

Il lavoratore pertanto può essere adibito a mansioni inferiori, qualora sia dimostrato che lo stesso non possa accedere a mansioni equivalenti a quelle previste dal proprio profilo professionale.

*In questi casi il Dirigente Scolastico, nella comunicazione alla competente sezione territoriale dell'Ufficio Scolastico Regionale, finalizzata all'utilizzazione del lavoratore in altri compiti, dovrà evidenziare l'impossibilità di attribuire al lavoratore una mansione equivalente a quella di provenienza, dopo aver percorso ogni opzione utile, affinché l'Amministrazione interessata possa provvedere a sua volta alla individuazione delle soluzioni più idonee, anche con riferimento a quanto previsto dal richiamato CCNI Utilizzazioni inidonei, all'articolo 3, commi 2 e 3.*

#### **La supplenza su posto disponibile**

Il posto reso disponibile in corso d'anno per la dichiarata inidoneità temporanea sarà coperto a norma delle disposizioni vigenti sulle supplenze.

#### **Inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi attività lavorativa**

Il personale dichiarato temporaneamente non idoneo in modo assoluto deve essere collocato, con apposito provvedimento, in malattia d'ufficio fino alla scadenza del periodo indicato dal medico competente. Infatti, in questo caso il giudizio del medico esclude ogni possibilità di impiego nel contesto lavorativo di riferimento.

#### **Personale docente ed educativo utilizzato in altri compiti o temporaneamente inidoneo allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa,**

Il periodo di prova viene rinviato nei casi in cui l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i 120 giorni di attività didattica prevista.

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di  Sorveglianza Sanitaria dei  Lavoratori “fragili”</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 5 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

## 2. Sorveglianza sanitaria Lavoratori Fragili - Procedura

### 1. CAMPO DI APPLICABILITA'

La presente procedura si applica ai Lavoratori a tempo determinato ed indeterminato.

### 2. DEFINIZIONI

#### a) Lavoratori fragili

Il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione dal virus SARS CoV-2, un esito più grave o infausto.

Il concetto di fragilità può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico anche acquisibili nel presente periodo.

#### Età

Come già specificato nelle precedenti comunicazioni, non è rilevabile alcun automatismo fra le caratteristiche anagrafiche e di salute del lavoratore e la eventuale condizione di fragilità. Il dato “età”, da solo, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative: la “maggiore fragilità” nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggior rischio. Il lavoratore, per essere annoverato come “lavoratore fragile” ad alto rischio, deve essere affetto da patologie di un certo rilievo, riconosciute e non ben compensate dalla terapia. Le tutele di cui potranno fruire i lavoratori fragili comprenderanno una serie di prescrizioni; solo in casi eccezionali si potrà prescrivere la non idoneità alla mansione specifica.

#### Nota

*In atto la definizione di fragilità si basa su evidenze scientifiche disponibili su biblioteche nazionali ed internazionali, e le condizioni specifiche che possono far rientrare un soggetto nella condizione di fragilità derivano dai Report dell'Istituto Superiore di Sanità, che contengono le caratteristiche individuali e di salute riscontrate nei soggetti deceduti durante l'epidemia da infezione da Sars-CoV-2.*

#### b) Condizioni che configurano lo status di “lavoratore fragile”.

- **Età**  
L'età elevata potrà costituire caratteristica di “fragilità” solo se associata a gravi comorbidità specifiche e riconosciute.
- **Malattie cardio-vascolari**  
Ipertensione arteriosa Cardiopatia ischemica, fibrillazione atriale, cardiopatia sclero ipertensiva, scompenso cardiaco, infarto acuto del miocardio.
- **Malattie respiratorie**  
Asma, ipertensione polmonare, broncopatia cronica ostruttiva, sarcoidosi polmonare.
- **Dismetaboliche**  
Diabete mellito tipo I e II scompensato.
- **Neurologiche psichiatriche**  
Sclerosi multipla, ictus, demenza, grave depressione, psicosi.
- **Autoimmuni sistemiche**  
Artrite reumatoide/psoriasica, lupus erimatosus sistemico, sclerodermia, connettiviti miste.
- **Oncologiche**  
In fase attiva negli ultimi cinque anni e/o in chemio/radio terapia in atto.

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di  Sorveglianza Sanitaria dei  Lavoratori “fragili”</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 6 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

### 3. PROCEDURA

Il Datore di Lavoro informa, nei modi che ritiene più opportuni, i lavoratori degli ultimi adeguamenti normativi.

**Nota: Le visite su richiesta dei lavoratori potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c) del D.Lvo 81/08.**

**La richiesta di visita medica deve essere effettuata dal lavoratore su base volontaria; a tal proposito si ricorda che ogni accertamento sanitario non previsto dalla legge è vietato dall'art.5, legge 300 del 20.05.1970 – Statuto dei Lavoratori.**

**Articolo 5 Statuto dei Lavoratori, 20.05 70: (omissis) ... “sono vietati accertamenti da parte del Datore di Lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente”.**

#### Visite mediche urgenti

Le visite mediche non differibili in caso di urgenza nel periodo di emergenza da epidemia da covid-19 possono essere effettuate da remoto.

- a.1) Il Datore di Lavoro invia al Medico Competente l'elenco dei lavoratori che ritenendo di essere in condizioni di fragilità, hanno richiesto, di propria iniziativa e su base esclusivamente volontaria, di essere sottoposti a visita medica, con specificazione di: data e luogo di nascita, mansione.
- a.2) Ogni lavoratore deve inviare direttamente al Medico Competente, dott.ssa Anna Cacciola, tramite e-mail ([annac2124@yahoo.it](mailto:annac2124@yahoo.it)), o pec ([annacacciola@pec.ordinemedct.it](mailto:annacacciola@pec.ordinemedct.it)) i seguenti documenti:
  - il certificato medico del proprio Medico di Medicina Generale in cui si attesta la condizione di “lavoratore fragile” con specificazione delle patologie di cui è affetto;
  - le certificazioni rilasciate dai Medici Specialisti che attestano le patologie croniche di cui il lavoratore è affetto (ad esempio: relazione di dimissione ospedaliera, referti di visite specialistiche e/o di esami diagnostici);

**La documentazione sanitaria è tutelata dall'art. 622 del C.P. (segreto professionale) e rappresenta un dato sensibile garantito dal Codice della Privacy (D.Lvo 196/03); per questi motivi l'invio o la consegna diretta al Dirigente Scolastico di certificazioni mediche attestanti patologie è assolutamente errata.**

Il Medico Competente, effettuata la valutazione documentale, esprimerà il Giudizio di Idoneità (con le modalità sotto riportate) e ne rilascia copia sia al Datore di lavoro che al Lavoratore.

#### - Riferimento normativo

*Le prestazioni sanitarie, purché urgenti e indifferibili, possono essere eseguite anche in assenza del contatto diretto medico competente - lavoratore (visite mediche a distanza) e di esprimere il relativo Giudizio di Idoneità alla mansione specifica. Tale possibilità è stata affermata dalla nota dell'Assessorato alla Salute della Regione Sicilia del 19 marzo 2020: “Misure per il contenimento dell'epidemia Covid19. Indicazioni in merito all'attività di Sorveglianza Sanitaria”. Tale nota oltre alla possibilità del differimento delle visite periodiche, recita “...(omissis) tutte le attività di sorveglianza sanitaria a carattere di urgenza dovranno essere svolte anche attraverso il ricorso a strumenti telematici, ove possibile...”*

*Le visite mediche urgenti non differibili possono pertanto essere svolte, per il periodo strettamente limitato al persistere delle misure restrittive adottate a livello nazionale, da remoto ed il Giudizio di Idoneità può essere espresso anche a seguito di valutazione documentale e/o valutazione clinica parziale ma sufficiente al Medico Competente per l'espressione del giudizio stesso (es. valutazione a distanza, somministrazione di questionari anamnestici), stante l'esigenza superiore di tutela della salute pubblica.*

#### b) Visite mediche non urgenti

- b.1) Il Lavoratore richiede visita al Medico Competente 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.
- b.2) Il lavoratore che ritiene di essere di “essere fragile”, di sua iniziativa e su base esclusivamente volontaria, presenta al datore di lavoro una richiesta scritta di visita con il Medico Competente.
- b.3) Il Datore di Lavoro invia alla sottoscritta dott.ssa Anna Cacciola i nominativi dei lavoratori che hanno fatto richiesta, specificando nome, cognome data e luogo di nascita, mansione e specificando se ha contatti con il pubblico.

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di  Sorveglianza Sanitaria dei  Lavoratori "fragili"</b>	Data di emissione: 08.11.2021 Revisione : 02 Pagina 7 di 7
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

b.4) La sottoscritta comunicherà via mail o anche per telefono, la data e l'orario delle visite mediche (visite potranno essere effettuate anche a distanza valutando la documentazione prodotta dal lavoratore);

b.5) I lavoratori dovranno essere informati che al momento della visita medica, dovranno esibire al Medico Competente una copia della documentazione sanitaria in loro possesso, che rimarrà custodita agli atti con la cartella sanitaria e di rischio;

*Nota*

*La documentazione sanitaria è tutelata dall'art. 622 del C.P. (segreto professionale) e rappresenta un dato sensibile garantito dal Codice della Privacy (D.Lvo 196/03); per questi motivi l'invio o la consegna diretta al Dirigente Scolastico di certificazioni mediche attestanti patologie è assolutamente errata.*

b.6) Alla fine della visita la sottoscritta rilascia il Giudizio di Idoneità al Datore di Lavoro ed al Lavoratore.

### **c) Espressione del Giudizio di Idoneità**

c.1) Il Medico Competente dispone limitazioni e/o prescrizioni temporanee consone allo stato di salute del lavoratore, aggiungendo la necessità di particolare attenzione nell'ottemperare alle misure anti COVID-19:

- 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 mansione 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

Le prescrizioni sono definite in base ad una valutazione documentale e medica rispetto alle condizioni lavorative date: nel caso in cui la prescrizione o limitazione entra nel merito dell'organizzazione del lavoro, il Medico Competente si consulterà prima con il Datore di Lavoro;

c.2) Se le prescrizioni di cui sopra non sono attuabili, il lavoratore deve essere riconosciuto non idoneo, con data indicata dal Medico Competente e comunque almeno sino alla fine del periodo di emergenza (31.12.2021).

In questo caso il medico fornisce, 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.

c.3) Nel corso della visita medica ciascun lavoratore sarà informato e formato relativamente alle precauzioni da rispettare per ridurre al minimo il rischio di contagio con il virus SARS-CoV 2. La visita può essere ripetuta periodicamente alla luce dell'andamento epidemiologico e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche in termini di prevenzione, diagnosi e cura.

#### Riferimenti normativi:

- Articolo 26, commi 2 e 2-bis, del Cura Italia (D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27);
- Nota n. 1585 emanata dal Ministero dell'Istruzione in data 11.09.2020;
- Articolo 1, commi da 481 a 483, della legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178);
- Art. 15 del decreto Sostegni (decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69);
- Articolo 9 del decreto Green pass (decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105 convertito con modificazioni dalla L. 16 settembre 2021, n. 126) "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 luglio 2021, n.105, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale in data 18 settembre 2021, n. 224.
- DL 111 del 06.08.2021 (Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti) convertito in legge con modificazioni n. 133 del 24.09.2021 (pubblicato sulla G.U.R.I. n. 235 in data 01.10.2021)