

LAVORATORI “FRAGILI” E COVID-19

NUOVA NOTA OPERATIVA ANMA

a cura di Gilberto Marcello Boschioli; Giuseppe Briatico Vangosa; Umberto Candura; Pietro Antonio Patanè e Giovanni Briatico Vangosa

Premessa

Il *Vademecum* del Medico Competente ANMA “COVID-19 Fase 2: Accompagnare il Lavoratore al rientro al lavoro” partiva dal presupposto che nella situazione emergenziale che si stava vivendo – e che in parte ancora oggi viviamo – era fondamentale tracciare per ogni persona al lavoro o al rientro al lavoro le situazioni di “rischio” capaci di facilitarne il contagio infettante in tutto il ciclo della vita giornaliera (dal percorso casa-lavoro e viceversa alla prestazione lavorativa).

Allo scopo sono stati presi in considerazione cinque indicatori per attribuire un punteggio al profilo di rischio di contagio in cui incorreva il singolo lavoratore:

- la condizione territoriale e ambientale in cui vive la persona (**AT**);
- le condizioni per raggiungere il luogo di lavoro (**T**);
- le condizioni generali di sicurezza sul lavoro (**AL**);
- le condizioni di sicurezza proprie della mansione e della erogazione della prestazione di lavoro (**M**);
- le caratteristiche della persona il cui elemento trainante è la condizione della c.d. “fragilità” (**P**).

Rimandando i dettagli al *Vademecum* ricordiamo qui che il rischio da contagio (**Rc**) è multifattoriale e può essere rappresentato dalla seguente formula:

$$Rc = (AT + T + AL + M) \times P$$

Dalla rappresentazione è evidente che **Rc** assume valore 0 quando **P** è uguale a 0, evento che si realizza quando le condizioni di vulnerabilità della persona non permettono il rientro al lavoro, indipendentemente dal valore degli altri fattori.

In questo caso le condizioni del lavoratore impediscono la sua esposizione al rischio di contagio seppur minimo: è il caso del lavoratore “fragile”.

Oggi, allo stato attuale della normativa, attribuire al lavoratore fragile un punteggio P=0 non è possibile e tale condizione rende necessaria non solo una revisione degli indicatori sopra ricordati ma soprattutto la “filosofia” di approccio gestionale del “lavoratore fragile”.

Come tutti sappiamo, il 30 luglio è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 190 il D.L. 83/2020 che ha prorogato alla data del 15 ottobre 2020 l'efficacia di una lunga serie di disposizioni e misure in precedenza adottate.

Quanto però di nostro interesse è la proroga al 31 ottobre delle disposizioni relative al “lavoro in modalità agile” per “i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità” (come recita il testo dell'art. 90 del D.L. 34/2020 e s.m.i).

La norma precisa che in quest'ultimo caso il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto sulla base delle valutazioni dei Medici Competenti, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Questo aggiornamento normativo sconvolge le procedure attuate fino al 31 luglio u.s. bloccando le “vie di fuga” che anche noi Medici Competenti abbiamo cercato e favorito, in particolare il ricorso alla certificazione di malattia INPS V07 o la *“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”* non più prevista a partire dal DPCM 11 giugno 2020.

Anche la dimensione dello *“smart working”* subisce aggiustamenti di cui è opportuno prendere atto per non creare false attese al lavoratore e disarmonie e tensioni in Azienda.

Quindi alla luce degli aggiornamenti normativi il problema del *“lavoratore fragile”* non solo resta aperto per il Medico Competente che è pesantemente coinvolto, ma necessita di una serie di puntualizzazioni che cercheremo di sviluppare.

La situazione attuale dei lavoratori fragili

Visto quanto sopra, si possono riscontrare queste diverse situazioni:

- **lavoratori fragili per i quali, a seguito di visita medica ex articolo 41 D. Lgs. 81/08, il MC ha già espresso un giudizio di idoneità con limitazioni e/o prescrizioni. Questi lavoratori proseguono la propria attività secondo le indicazioni già espresse dal MC, compreso il suggerimento, se possibile, di modalità di lavoro agile (*smart working*);**
- **lavoratori fragili per i quali il MC ha già comunicato al Datore di Lavoro limitazioni o prescrizioni senza aver eseguito la visita medica di cui al precedente punto, perché già di sua conoscenza. Proseguono le attività lavorative nel rispetto delle indicazioni fornite dal MC.**
- **lavoratori fragili in malattia ex articolo 3, comma 1, lettera b) del DPCM 26 aprile 2020 o ex articolo 26, comma 2 del D.L. 18/2020. Questi lavoratori devono rientrare al lavoro e se trascorsi più di 60 giorni di assenza devono obbligatoriamente sottoporsi a visita medica ex articolo 41 D. Lgs. 81/08.**

Modalità operative per il rientro dei lavoratori fragili e per il lavoro in modalità agile

Nella nota a commento che segue, a cura dell'Avvocato Scudier, sono specificate le modalità per attivare la procedura di attivazione e di attribuzione del lavoro in modalità agile da parte del Datore di Lavoro.

Si comprende che il Medico Competente non ha titolo di intervenire di propria iniziativa in tale processo, mentre ha l'obbligo quando richiesto di *“valutare il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa”*.

Allo stato attuale *si consiglia di procedere come segue:*

1. **Il Datore di Lavoro informa, nei modi che ritiene più opportuni, i lavoratori della situazione creatasi con gli ultimi adeguamenti normativi.** È questa una raccomandazione contenuta nel D.L. 83/2020 dove è citato l'obbligo per le attività produttive industriali e commerciali di rispettare i contenuti dei protocolli condivisi, obbligo tuttora vigente poiché *de facto* prorogato al 15 ottobre prossimo.
2. **Il Datore di Lavoro esegue una valutazione preliminare su quali mansioni sono compatibili con modalità di lavoro agile (*smart working*) e ne comunica l'esito al MC.**
3. **Il Lavoratore che deve rientrare da malattia V07 o che ritiene di “essere fragile” richiede visita al MC ex 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.**
4. **Il MC chiede comunque preliminarmente al DdL conferma o meno se la mansione del lavoratore è compatibile con il lavoro agile.**

5. Effettuata la visita e verificate le effettive condizioni di rischio più elevato per eventuale contagio da COVID-19 e se l'azienda può disporre *smart working*, il MC suggerisce nel certificato di idoneità di attuare questa modalità lavorativa, non come limitazione o prescrizione effettiva, per non interferire sulle decisioni di organizzazione del lavoro che spettano in esclusiva al DdL, ma **come raccomandazione o suggerimento, citando la norma** di riferimento di cui sopra.

6. Se le modalità di lavoro agile non sono attuabili, il MC dispone limitazioni temporanee consone allo stato di salute del lavoratore, aggiungendo la necessità di particolare **attenzione nell'ottemperare alle misure anti COVID-19**, come, per esempio:

- 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 compiti 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
- ... ogni altra indicazione utile ...

Tali prescrizioni vanno poste con molta cura, perché se l'indicazione entra nel merito della organizzazione del lavoro, probabilmente il MC sta andando oltre la propria funzione, che è quella di esprimere una valutazione rispetto alle condizioni lavorative date.

7. Il MC aggiunge sul certificato che il DdL ha comunicato l'impossibilità di svolgere l'attività in *smart working* o di assegnare al lavoratore un'altra mansione compatibile con lo *smart working*.

8. Se le prescrizioni di cui sopra non sono attuabili, il lavoratore deve essere riconosciuto TEMPORANEAMENTE INIDONEO, con data indicata dal MC e comunque almeno sino alla fine del periodo di emergenza.

La partita è delicata per le implicazioni etiche e per i riflessi medico-legali ad essa collegati e deve essere trattata con prudenza e competenza. Anche in questo caso ANMA si è prontamente impegnata a suggerire un percorso operativo e, come sempre, è disponibile a raccogliere le esigenze dei propri MC. Un caloroso ringraziamento all'Avvocato Scudier che ci ha affiancato e sorretto in questa riflessione.

Brevi note a commento

Avv. Giovanni Scudier - Studio C&S Casella e Scudier – Padova

1. Quadro normativo di riferimento

- La "*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*" non è più prevista a partire dal DPCM 11 giugno 2020.
- L'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per i 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 (art. 26 L 27/2020 prorogato da art. 74 Legge 77/2020) ha cessato di avere effetto al 31 luglio 2020.
- Sono oggi vigenti:
Art. 39 c. 2-bis L. 27/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 i lavoratori immunodepressi hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli

articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Art. 83 L. 77/2020 : fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, 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 comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, 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.

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.

Art. 90 c. 1 L. 77/2020: fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

2. Il "diritto" del lavoratore fragile al lavoro in modalità agile

Il "diritto" del lavoratore fragile al lavoro in modalità agile è legato ad un sistema normativo di carattere eccezionale, emanato per un periodo di tempo limitato.

In tale fase transitoria eccezionale, il lavoro agile non è regolato da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, bensì può essere gestito dal Datore di Lavoro in maniera pressoché unilaterale, decidendo sia se fare ricorso al lavoro agile, sia chi porre in modalità agile e chi invece continuare a far lavorare in presenza.

Il lavoratore in questo contesto normativo **può tutt'al più chiedere di lavorare in modalità agile, se interessato** (e verosimilmente non può rifiutare, qualora non interessato); invece **per un lavoratore fragile esiste un "diritto"**, quindi **qualcosa di più della semplice possibilità di chiedere**, se visto dalla parte del lavoratore, e **qualcosa di più di una facoltà unilaterale**, potremmo dire un dovere/un obbligo, se visto dalla parte del Datore di Lavoro.

La legge non prevede però un diritto assoluto del lavoratore fragile alla modalità agile, anzi lo subordina espressamente a limiti ben precisi: alcuni di questi limiti passano attraverso l'operato del MC, altri invece non dipendono dal MC.

3. Primo limite: la compatibilità con le caratteristiche della prestazione lavorativa

Il diritto del lavoratore fragile al lavoro agile ha un **primo limite fondamentale**, rappresentato dalla **compatibilità della modalità agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa**.

La valutazione della compatibilità della prestazione lavorativa con la modalità agile **è di competenza esclusiva del Datore di Lavoro, non è e non può essere il MC a decidere** sulla organizzazione dell'azienda.

L'individuazione di quali lavorazioni sono compatibili con la modalità agile e quali invece non lo sono, compete esclusivamente al DdL: se egli decide che non vi è compatibilità, il MC non può/deve fare altro che prenderne atto, dandone evidenza formale nei propri atti.

Questo rende necessario che il MC acquisisca l'informazione dal DdL prima di esprimere qualsiasi giudizio; il che ripropone ancora una volta con forza il tema della effettiva integrazione del MC nel sistema di sicurezza aziendale e conferma l'esigenza di un coinvolgimento pieno, che mai come in questo caso presuppone una dettagliata conoscenza dei processi aziendali e della organizzazione del lavoro.

Se il lavoratore "fragile" possa contestare la valutazione di incompatibilità del DdL, e rivendicare il proprio "diritto" al lavoro agile impugnando davanti al Giudice quella valutazione ed affermando che la sua prestazione può essere resa in modalità agile, anche se il DdL lo nega, è ipotesi che appare assai dubbia, poiché significherebbe sindacare le scelte organizzative del DdL; certo è che si tratterebbe di questione giuslavoristica che riguarda le due parti del rapporto di lavoro, e non il MC.

Per il MC la sola posizione possibile appare quella di ricevere "passivamente" le decisioni aziendali sulla compatibilità tra le caratteristiche della prestazione lavorativa e la modalità agile.

4. Secondo limite: la valutazione del MC

Il secondo limite fondamentale è rappresentato dalla valutazione del MC: ad esso **non è richiesto di decidere se** collocare o meno il lavoratore in modalità agile, **gli è chiesto piuttosto di accertare se il lavoratore può lavorare o meno in presenza, se cioè le condizioni di sicurezza che sono state previste per tutti gli altri lavoratori possono andare bene anche per il lavoratore fragile,** o se invece esiste una situazione di "maggiore rischiosità".

Nel primo caso il MC dichiarerà la idoneità del lavoratore (pur) fragile alla mansione; nel secondo caso suggerirà la collocazione in modalità agile (se possibile) o certificherà la inidoneità (se non possibile).

Le modalità operative di ANMA, finalizzate a fornire una indicazione pratica di gestione della materia in un contesto normativo a dir poco incerto, suggeriscono al riguardo alcune considerazioni:

▪ a) Si può osservare che, stando alla norma, **il lavoratore fragile non ha un diritto assoluto al lavoro agile**, neanche quando sussista a monte la compatibilità della sua mansione con lo *smart working* altrimenti il legislatore non avrebbe previsto l'intervento del MC.

Si può anche osservare che **l'intervento del MC consiste**, secondo la norma, **in una valutazione del singolo caso che accerti la maggiore rischiosità;** ma la stessa norma **non** gli attribuisce il potere – che non ha e non potrebbe avere – di **decidere lui con quale modalità il lavoratore fragile dovrà lavorare.**

Questo significa che un MC, quando abbia di fronte un lavoratore effettivamente accertato come fragile, e che svolge una mansione riconosciuta dal DdL come compatibile con la modalità agile, **non lo "colloca" in smart working;** il MC potrebbe decidere che quel lavoratore fragile, per le caratteristiche proprie della sua specifica patologia rapportate alle specifiche condizioni aziendali, è idoneo a lavorare in azienda, altrimenti suggerisce al DdL la adozione della modalità agile, con ciò esprimendo la valutazione richiesta.

In questo senso le modalità operative di ANMA appaiono coerenti con le regole della *governance* aziendale.

Non esiste un automatismo <lavoratore fragile/mansioni compatibili/modalità agile>, la norma non è formulata in questo senso.

▪ b) Il MC chiede al DdL se lo *smart working* per quel lavoratore è possibile:

la questione potrebbe essere posta, dal punto di vista aziendale, in termini più generali: è preferibile una valutazione di compatibilità svolta a priori "per mansione" rispetto a tutte le mansioni aziendali, o invece una valutazione fatta a posteriori "per singolo lavoratore"? La prima soluzione probabilmente semplifica i processi rendendo in qualche modo "automatica" la procedura; presuppone però una effettiva corrispondenza tra mansione e prestazione lavorativa svolta, ed a monte soprattutto presuppone un "mansionario" o comunque delle "*job descriptions*" particolarmente accurate.

Potrebbe essere interessante, per il DdL, modellare un vero e proprio mansionario aziendale in cui, ad ogni mansione, si aggiunge la dicitura “compatibile/non compatibile con la modalità agile”: al DdL potrebbe servire in futuro, anche fuori dell'emergenza, sia per gestire comunque i lavoratori fragili, sia per individuare le mansioni per le quali ha un senso coltivare accordi individuali con i lavoratori.

Sicuramente **rimane indiscutibile** il principio di fondo, cioè **che il MC riceve questa informazione dal DdL.**

▪ c) Per decidere che un lavoratore fragile può continuare a lavorare in azienda **il MC verifica le condizioni “di sicurezza” e valuta che esse sono compatibili con lo stato di salute:** con ciò intendendo sia le condizioni di sicurezza in azienda (misure attuative dei Protocolli, etc.) sia le condizioni di sicurezza per l'accesso all'azienda (mezzi di trasporto, etc.).

In pratica il MC accerta che non vi è una “situazione di maggiore rischiosità” per il lavoratore fragile nel recarsi a lavorare in azienda, rispetto a qualsiasi altro lavoratore.

Le modalità operative di ANMA prevedono la possibilità che il MC prescriva per il lavoratore fragile misure di tutela ulteriori rispetto a quelle previste per gli altri lavoratori dai Protocolli aziendali.

In altre parole, può accadere che il MC valuti l'esistenza di una situazione di maggiore rischiosità, ma ritenga che essa sia gestibile attraverso strumenti diversi ed ulteriori rispetto a quelli già adottati in azienda, perché questi strumenti ulteriori sono ritenuti tali da consentire comunque la lavorazione in presenza anche per un lavoratore fragile.

Viene giustamente posta attenzione, nella nota ANMA, a che **il MC con le sue prescrizioni non entri nell'ambito dell'organizzazione del lavoro che è di esclusiva competenza del DdL;** ad esempio, è possibile verosimilmente che il MC prescriva di modificare la postazione di lavoro del lavoratore fragile proteggendola di più, di spostarne la collocazione per allontanarlo maggiormente dalle altre postazioni, di riconoscere pause più frequenti per la sanificazione; non appare possibile immaginare che il MC possa prescrivere di adibire il lavoratore fragile a mansioni diverse che non comportano contatto con il pubblico, oppure modificarne gli orari di lavoro per consentirgli di utilizzare i mezzi pubblici di trasporto in un orario meno affollato. Queste ultime potrebbero essere semmai raccomandazioni, suggerimenti; ma non prescrizioni che il DdL è tenuto ad attuare.

In sostanza, **l'espressione “ogni altra indicazione utile” va maneggiata con molta cura.**

A ben vedere, **le misure che il MC ritiene utili come misure ulteriori sarebbero di fatto una integrazione/rafforzamento/deroga dei Protocolli Aziendali, con misure studiate *ad hoc* per il lavoratore fragile.** In questo caso, **sarebbe opportuno - se già non fosse stato fatto - che nel Protocollo Aziendale venga introdotto un apposito paragrafo dedicato** ai lavoratori fragili: non nel senso di contenere le frasi di principio lette e ripetute in questi mesi, ma **nel senso di indicare specifiche misure aziendali;** oppure nel senso di prevedere che per i singoli lavoratori fragili eventuali misure ulteriori potranno essere individuate dal MC in collaborazione con i componenti del Comitato Aziendale.

In questo modo le misure “ulteriori” sarebbero condivise, con i conseguenti benefici sia in termini di fattibilità, evitando l'insorgere di conflitti tra MC e DdL/struttura aziendale, sia in termini di effettività, sia – circostanza non secondaria – in termini di chiarezza dei ruoli.

▪ d) **Se le condizioni di sicurezza applicate in azienda, e tutte quelle ulteriori ragionevolmente praticabili, non sono tali da far venire meno o comunque da ridurre in termini accettabili la “maggiore rischiosità”, e se a monte il DdL ha dichiarato che quella prestazione è incompatibile con il lavoro agile, il MC deve esprimere il giudizio di inidoneità alla mansione.**

Non ci sono purtroppo alternative possibili.

La sola alternativa immaginabile sarebbe di ipotizzare che, a seguito del giudizio di inidoneità e per evitarne le conseguenze, il DdL riveda il suo giudizio di compatibilità di quella mansione con la modalità agile; in

sostanza, che riveda la sua organizzazione aziendale. Ma si torna a quanto visto sopra, e cioè al problema di entrare nelle scelte imprenditoriali: sicuramente non un ambito consentito al MC.

Certo è che, se una maggiore rischiosità non è evitabile (neppure prevedendo misure di prevenzione aggiuntive e apposite), il mantenimento del lavoratore fragile nella posizione di lavoro in presenza potrebbe porre un problema di responsabilità, in caso di contagio; ciò non solo in base ai principi generali, ma anche considerando che con le norme qui in discussione il legislatore ha inteso proprio che venga dedicata particolare attenzione alla tutela dei fragili.

È un dato di fatto che l'art. 83 c. 3 prevede una tipologia assolutamente specifica di inidoneità alla mansione, e che la prevede quale strumento di tutela del lavoratore fragile.

Le modalità operative ANMA, in ultima analisi, costituiscono la risposta sul piano professionale ad una situazione normativa profondamente mutata: la raccomandazione alle persone "fragili" ad evitare di uscire di casa non è stata più riproposta nei DPCM degli ultimi due mesi, a indicare una implicita ma chiara valutazione - da parte del legislatore - di minore pericolosità dell'ambiente esterno; lo stesso dicasi per la mancata proroga dell'art. 26 della Legge 27/2020.

Inoltre, molte disposizioni normative e numerosi Protocolli/Linee di Indirizzo sono intervenuti per disciplinare la prevenzione del contagio in molti/tutti i contesti della vita extra-lavorativa (il pensiero va qui, ad esempio, alle regole per i mezzi di trasporto pubblico): anche questo è significativo, perché determina un quadro complessivo in cui il rischio per i soggetti fragili, non solo dentro ma anche fuori del luogo di lavoro, è stato valutato dallo stesso legislatore che lo ha ritenuto accettabile e tale da consentire loro di "rientrare" nella normalità.

Nondimeno, proprio in quanto "fragili", occorre una attenzione particolare, che riguarda non solo il dato clinico ma anche e soprattutto l'interazione del lavoratore fragile con il contesto lavorativo di riferimento; che il legislatore abbia individuato il MC come uno degli strumenti principali di questa attenzione, conferma la centralità di questa figura in un sistema di sicurezza del lavoro che voglia davvero dirsi compiuto.

Gestione lavoratori fragili - Diagramma di flusso (ex D.L. 83 del 31/07/2020)

DdL informa MC di aver comunicato ai lavoratori la nuova situazione che si è venuta a creare con gli ultimi adeguamenti normativi

DdL definisce mansioni ritenute compatibili con modalità di lavoro agile (*smart working*) e comunica l'esito al MC.

Il DdL chiede al MC la possibilità di impiegare il Lavoratore in modalità agile

Il Lavoratore che deve rientrare da malattia V07 o che ritiene di essere fragile **richiede** al MC visita ex art. 41 d.lgs 81/08

Il Lavoratore che deve rientrare da malattia V07 dopo 60 gg di assenza, **deve** sottoporsi alla visita medica ex art. 41 D.Lgs. 81/08

Il MC chiede comunque preliminarmente al DdL conferma o meno della compatibilità con il lavoro agile

Il MC effettua la visita e verifica le effettive condizioni di rischio più elevato per eventuale contagio da COVID-19

Il MC suggerisce *smart working*

Il DdL dispone *smart working*

Sì

Lo *smart working* è compatibile con la mansione?

No

Il MC dispone limitazioni temporanee consone allo stato di salute del Lavoratore, aggiungendo la necessità di particolare attenzione nell'ottemperare alle misure anti COVID-19

Il lavoratore fragile riprende il lavoro

Il DdL dispone l'attuazione delle prescrizioni del MC

Sì

Le prescrizioni del MC sono effettivamente attuabili?

No

Il lavoratore fragile risulta temporaneamente INIDONEO