

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 22 - numero 4754 di Martedì 04 agosto 2020**

### **Il rientro al lavoro dei soggetti fragili**

*Alcune considerazioni della SIML sulla gestione dei lavoratori "fragili" che dovranno rientrare al lavoro a seguito del Decreto Legge n. 83 del 30 luglio 2020.*

Con la pubblicazione del Decreto Legge n. 83 del 30 luglio 2020 si pone all'attenzione dei Medici Competenti il rientro al lavoro dei lavoratori cosiddetti "fragili", cioè *coloro che in virtù del possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata ai 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*, sono stati posti in astensione dal lavoro, dopo varie proroghe, fino all'appena trascorso 31 luglio 2020.

Curiosamente il DL citato ha ricompreso fra i vari articoli e provvedimenti posti in proroga di scadenza al 15 ottobre 2020, quelli interessanti le disposizioni in materia di lavoro agile "i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0701] ?#>

Il DL 83/2020 ha altresì prorogato al 15 ottobre prossimo anche l'articolo 90 del DL 34/2020 convertito nella Legge 77/2020: *Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo 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-COV2, 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. 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 modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 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 modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può 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 (INAIL).

Pertanto, risulta evidente la disparità di trattamento tra quel lavoratore "fragile" (secondo le definizioni sopra riportate) che può svolgere un'attività lavorativa in modalità agile (prevalentemente o esclusivamente di carattere amministrativo?) e la numerosa quota parte di lavoratori "fragili" occupati in attività *non compatibili con le caratteristiche della prestazione* (agile).

Quindi dovendoci ragionevolmente occupare della gestione dei lavoratori "fragili" che dovranno rientrare al lavoro ai primi di agosto si pongono alcune considerazioni.

1. Non si rintraccia nella normativa vigente l'obbligo di una visita medica tout-court di idoneità lavorativa "di rientro" alla stregua di quella prevista, ad esempio, dopo 60 giorni di assenza continuativa dovuta a motivi di salute stabilita ex 81/08 in quanto tali lavoratori sono sì "fragili" ma in via cronica e non oggetto di un episodio acuto di malattia; rimane salvo il principio in base al quale se si fosse verificata nel periodo di astensione una situazione come l'ultima descritta, allora sarà il lavoratore a farsi parte attiva per rendere noto l'evento richiedendo visita al Medico Competente affinché possano esserne valutati gli esiti in relazione ai rischi professionali cui dovrà essere riesposto il lavoratore medesimo al rientro sul luogo di lavoro.
2. La situazione dei lavoratori con "fragilità" che rimangono verosimilmente incompatibili (ad esempio, soggetti affetti da tumori di recente insorgenza o, ancora, soggetti in terapia fortemente immunosoppressiva per diverse patologie) con la situazione di emergenza comunque sancita con la proroga al 15 ottobre (a seguito di considerazioni che vedono la presenza di focolai in varie zone d'Italia, di diversa origine, ma che comunque non rendono "immune" alcun luogo di vita e conseguentemente di lavoro) può essere opportunamente «rissegnalata» a mo' di rinforzo (del parere e/o del giudizio previamente espresso all'allontanamento dal lavoro all'inizio del periodo emergenziale) da parte del Medico Competente al Datore di Lavoro e che ogni decisione difforme è sua responsabilità e che il trattamento economico esula dalle nostre competenze.

Rimane pertanto fondamentale in questa fase di rientro al lavoro, da parte del Datore di Lavoro, rinnovare l'informativa ai lavoratori "fragili" di poter essere rivalutati su loro precisa richiesta al Medico Competente ai sensi dell'art. 41, al comma2, lettera c) o perché durante il periodo di astensione dal lavoro è occorsa una variazione significativa del loro stato di salute o perché possano essere stati contagiati da SARS-COV2 e comunque per avere maggiori misure di prevenzione dal contagio in quanto soggetti iper-suscettibili.

Fra queste ultime si ricordano, ad esempio, l'utilizzo di maschere FFP2 (dove normalmente possono essere in uso quelle chirurgiche), l'adozione di barriere para-fiato (in mansioni di carattere amministrativo o comunque di front office), misure organizzative e procedurali per evitare la presenza in assembramenti o eccessiva vicinanza ad altri colleghi o molto più particolari come quelle proprie dell'ambito sanitario quali l'esclusione dell'operatore sanitario da aree Covid certe o sospette o da quelle attività che possono prevedere manovre aerosolizzanti o comunque invasive dell'albero respiratorio.

Si ricorda, infine, che la modalità di esecuzione della visita medica, nelle condizioni sopra descritte, è in presenza.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)