

Emergenza COVID-19

Tutela dei lavoratori c.d. "fragili"

nella FASE 3 dell'emergenza

PREMESSA

Successivamente all'uscita del N.1 di Appunti di Prevenzione sulla "Tutela dei lavoratori c.d. fragili", che invitiamo comunque a consultare, sono intervenute modifiche sostanziali al quadro normativo di riferimento che è utile riportare.

Come tutti ben sappiamo, il Covid-19 è un virus "nuovo" del quale conosciamo solo alcuni aspetti, mentre altri li stiamo scoprendo ora o lo faremo con l'evolversi della situazione, questo comporta una modifica periodica di linee guida, indicazioni, normative che in parte può creare anche confusione o lasciare spazio a buchi normativi ed interpretazioni assolutamente non univoche.

A seguito dei dati epidemiologici attuali, si è ad esempio confutato che il concetto di fragilità non debba essere individuato principalmente in base all'età, poiché questa non costituisce, da sola, elemento sufficiente a tale definizione. La discriminante principale è invece quella relativa alla congiunta presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggior rischio, in particolare per le fasce di età più elevate, ma anche per i più giovani.

Ovviamente la maggior parte degli individui con comorbidità importanti si trova comunque nella fascia di popolazione più anziana, che quindi vanta il maggior numero di lavoratori fragili, in particolare in presenza di patologie cardiovascolari, respiratorie e dismetaboliche.

Ma anche la popolazione più giovane può risultare particolarmente fragile, soprattutto se colpita da comorbidità di rilievo quali quelle a carico del sistema immunitario e quelle oncologiche.

Queste considerazioni sono espresse nella circolare n.13 del 4 settembre 2020 emessa congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero della Salute, e nella quale vengono anche date indicazioni operative. Ricordiamo tuttavia che la circolare non ha forza di Legge.

QUADRO NORMATIVO ATTUALE

Il DL 83 del 30 luglio 2020 ha prorogato il termine dello stato di emergenza dal 31 luglio al 15 ottobre 2020, tuttavia non tutte le disposizioni legislative di questo periodo sono state conseguentemente prorogate, fra queste purtroppo occorre citare proprio il comma 2 dell'art. 26 DL c.d. "Cura Italia".

Questo prevedeva per i lavoratori, dipendenti pubblici o privati, in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (L. 104/92 art.3 comma 3), e per i soggetti immunodepressi, oncologici o con necessità di terapie salvavita, una copertura per malattia del periodo di assenza dal servizio, equiparandolo al ricovero ospedaliero (che ricordiamo ha declinazioni e conseguenze differenti in funzione dei singoli CCNL).

Conseguentemente alla mancanza di modifiche, tale previsione normativa ha cessato la sua efficacia al 31 luglio 2020.

Anche la sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dall'art.83 della Legge 77/2020 c.d. "Decreto Rilancio" non è più garantita così come il divieto di licenziamento per inidoneità alla mansione legata alla situazione di fragilità, anche se ciò non costituisce ovviamente un "via libera" all'interruzione del rapporto di lavoro.

E' stata invece prorogata l'efficacia dell'art.90 che riconosce il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

COSA DEVONO FARE DATORE DI LAVORO E MEDICO COMPETENTE

Innanzitutto ricordiamo che il **Datore di Lavoro e/o il Medico Competente devono provvedere ad informare i lavoratori in merito alla definizione di lavoratore fragile e dare indicazioni affinché quelli che possono essere considerati tali, vengano messi in contatto con il Medico Competente al fine di verificarlo ed adottare le misure conseguenti.**

Per consentire una corretta valutazione della condizione di fragilità anche in funzione della mansione ricoperta e del contesto lavorativo, il Datore di Lavoro dovrà fornire al Medico Competente una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore così come della postazione lavorativa e delle misure di prevenzione adottate per la riduzione del rischio da Covid-19.

Sarebbe inoltre opportuno che il Datore di Lavoro, nelle informazioni sulla mansione, facesse specifico riferimento alla compatibilità o meno delle stesse con il lavoro in modalità agile.

Dopo aver opportunamente valutato il singolo caso, il medico esprimerà il proprio giudizio di idoneità alla mansione fornendo eventuali indicazioni per l'adozione di ulteriori e specifici accorgimenti volti a ridurre il rischio di esposizione per il soggetto fragile.

E SE IL LAVORATORE FRAGILE NON PUÒ LAVORARE IN SICUREZZA IN AZIENDA E NEMMENO IN SMART WORKING?

Fermo restando l'obbligo per il Datore di Lavoro di adottare le idonee decisioni per tutelare il lavoratore fragile, ed al tempo stesso garantirgli la possibilità di lavorare, è comunque possibile che vi siano situazioni in cui non possano essere individuate soluzioni adeguate o adottati accomodamenti ragionevoli, e che di conseguenza il Medico Competente emetta un giudizio di non idoneità temporanea.

In questo ultimo caso il lavoratore potrebbe essere sospeso dall'azienda senza retribuzione, con le evidenti critiche conseguenze.

COSA DEVE FARE IL LAVORATORE

Innanzitutto occorre farsi dare copia del giudizio di idoneità alla mansione (pur essendo un obbligo del MC ed in subordine del DL, molto spesso ciò non avviene), sia per consentire alla Rappresentanza Sindacale di intervenire che per poter esercitare il proprio diritto a fare ricorso presso ATS entro i 30gg dalla consegna.

COSA PUÒ FARE IL RLS/RSU

Occorre in primo luogo verificare che la scelta della "non idoneità temporanea" o l'invito al lavoratore a mettersi in malattia o ferie non siano scorciatoie adottate dall'Azienda per non assumersi le proprie responsabilità. Tolti i dubbi sulle scelte Aziendali "facili" o in "mala fede", si aprono spazi di contrattazione per dare risposte sia ai lavoratori in malattia, ai quali previo accordo aziendale è possibile non computare tali giorni ai fini della conservazione del posto di lavoro, e sia ai lavoratori cui l'azienda vorrebbe sospendere il rapporto di lavoro ... le soluzioni dipendono da fantasia e volontà delle parti.

ULTIME POSSIBILI EVOLUZIONI NORMATIVE

In questi giorni è stato proposto ed approvato un emendamento che modificherebbe il comma 2 dell'art.26 DL c.d. "Cura Italia" portando la scadenza iniziale del 31 luglio al 15 ottobre 2020 (il riferimento è alla malattia per i lavoratori fragili che tornerebbe ad essere equiparata al ricovero ospedaliero) e che dal 16 ottobre fino al 31 dicembre 2020 indicherebbe il lavoro agile come quello da adottare "di norma" per questi lavoratori. Resterebbero comunque dei buchi normativi come già evidenziato in questo e nel numero precedente degli appunti di prevenzione. Non resta che attendere il buon esito dell'iter di modifica e le eventuali novità che potrebbero derivare dall'imminente prolungamento dello stato di emergenza.

Milano, 6 ottobre 2020

Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL MILANO METROPOLI

sede di Milano

lo sportello è aperto su appuntamento
Via Tadino, 23 - 2014 Milano
tel. 02.20525217 (è presente una segreteria telefonica)

sede di Legnano - Magenta

lo sportello è aperto su appuntamento
Via XXIX Maggio, 54 - 20025 Legnano (MI)
Via Trieste, 30 - 20013 Magenta (MI)
tel. 342.1266798



Scarica l'**APP Salute e Sicurezza Cisl Milano** e sarai sempre aggiornato su novità ed iniziative del dipartimento.

Disponibile gratuitamente
su
Google Play
ed
Apple Store.

