

Emergenza COVID-19

Tutela dei lavoratori c.d. "fragili"

Situazione aggiornata al DL 105 del 23 luglio 2021

PREMESSA

Successivamente all'uscita dei numeri 1/2020 e 2/2021 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.

La circolazione prolungata del virus ed il meccanismo naturale di accumulo errori durante la replicazione virale, hanno infatti già generato la comparsa di varianti (Variant Of Concern, VOC) che hanno conferito al Virus un'aumentata capacità di contagio. Per le principali VOC diffuse in Italia, vi sono evidenze scientifiche su una maggior gravità della malattia ed una maggiore carica virale nelle vie aeree superiori, al momento gli studi clinici confermano l'efficacia dei vaccini.

Il rischio di trasmissione associato alla diffusione delle varianti, è stato valutato come alto/molto alto per tutta la popolazione e come molto alto per gli individui più vulnerabili. Questo comporta la necessità di rispettare ancor più rigorosamente le misure di prevenzione contro il contagio. Nella circolare del Ministero della Salute del 31 gennaio 2021, sono state fornite importanti indicazioni sulla gestione della quarantena e dell'isolamento per le Varianti del Virus, è poi seguita la circolare n.22746 del 21 maggio 2021 che aggiorna la definizione di caso sospetto per variante e che contiene raccomandazioni sulle misure di quarantena e isolamento.

Con la mole di dati epidemiologici attuali, ormai si è anche 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.

A distanza di alcuni mesi dall'inizio della campagna vaccinale, dall'elaborazione dei dati risulta evidente l'estrema efficacia dei vaccini per prevenire le forme gravi della malattia, il vaccino contro il Covid-19, se si sono completate le dosi previste, è infatti efficace circa all'80% nel proteggere dall'infezione, e fino al 100% dagli effetti più gravi della malattia, per tutte le fasce di età.

QUADRO NORMATIVO ATTUALE

Con l'emanazione del D.L. 41/2021 c.d. "Decreto Sostegni" per tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e 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 (L. 104/92 art.3 comma 1), è proseguita, come già introdotto dalla normativa precedente, la copertura per malattia del periodo di assenza dal servizio, equiparandolo al ricovero ospedaliero fino al 30 giugno 2021. **Tale termine, nonostante le numerose sollecitazioni non è stato al momento prolungato.**

La normativa in oggetto è retroattiva ed applicabile dal 01 marzo 2021, andando così a coprire il periodo successivo alla precedente proroga (disposta con la Legge di Bilancio 2021) che era scaduta il 28 febbraio 2021.

Il D.L. 41/2021 è stato poi convertito con modificazioni dalla L. 69/2021 che **ha introdotto un cambiamento importantissimo andando a stabilire in maniera retroattiva, dal 17 marzo 2020, che i periodi di assenza dal servizio per questi lavoratori non sono computabili ai fini dei periodi di comporto.**

Sottolineiamo però che **questa tutela non opera per quei lavoratori fragili che non hanno i requisiti sopra richiamati**, per i quali occorre quindi gestire individualmente le situazioni, prendendo accordi con le aziende in merito al comporto, al ricorso agli ammortizzatori sociali, alla messa in sicurezza delle postazioni lavorative anche ricorrendo agli accomodamenti ragionevoli. **Ricordiamo anche che in alcuni casi, la somministrazione del vaccino per questi lavoratori potrebbe consentire loro un rientro in sicurezza in azienda.**

Con il DL 105/2021 permane anche la sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dall'art.83 della Legge 34/2020 così come il divieto di licenziamento per inidoneità alla mansione legata alla situazione di fragilità. I termini sono stati prorogati al 31 dicembre 2021.

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 fornendo indicazioni affinché quelli che ritengono di poter 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 si aprono due strade in funzione dei requisiti sopra indicati (art.3 comma 3 L.104/1992 etc.):

per il lavoratore con i requisiti, potrà essere utilizzata la malattia ed i periodi di assenza dal servizio non saranno computati ai fini del calcolo del periodo di comportamento; ad oggi questa possibilità non è stata rinnovata e si è interrotta al 30 giugno 2021, pertanto la gestione ricade in quella dei lavoratori senza i requisiti.

- per il lavoratore senza i requisiti, potrà essere utilizzata la malattia ordinaria (che pertanto inciderà sul comportamento) o altre soluzioni (ferie, permessi, accordi aziendali ad hoc) ma potrebbe anche essere sospeso dall'azienda senza retribuzione, con le evidenti critiche conseguenze.

In questo ultimo caso si consiglia di rivolgersi al proprio operatore sindacale per gestire/monitorare la situazione prima che la situazione possa determinare conseguenze irreversibili.

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.

È fondamentale che vengano fatti tutti i corretti passaggi formali con l'azienda, infatti qualora il lavoratore semplicemente vada in malattia, soprattutto se non coperto dalle previsioni di legge per i fragili, potrebbe poi superare il periodo di comportamento ed essere in futuro **licenziato** senza che sia emersa la propria situazione di fragilità e che vi siano responsabilità imputabili al Datore di Lavoro.

Questa circostanza purtroppo si sta verificando di frequente poiché il lavoratore "va in malattia" e l'Azienda è libera di "lavarne le mani" non essendo formalmente a conoscenza delle motivazioni della malattia stessa.

Ricordiamo che con la L. 69/2021 per il lavoratore fragile con i requisiti già richiamati, ha diritto a che non vengano computati, ai fini del comportamento per la conservazione del posto di lavoro, i periodi di malattia dal 17 marzo 2020 al 30 giugno 2021. Per eventuali situazioni relative ad aspettative non retribuite, licenziamenti per superamento del comportamento ed altro, è bene rivolgersi agli operatori di categoria ed agli uffici vertenze della CISL.

VACCINAZIONE DEI LAVORATORI CON ELEVATA FRAGILITÀ

Il Piano Vaccinale Nazionale, ancorché non vincolante per le Regioni, prevede cinque categorie di persone da vaccinare, prioritarie in base all'età e alla presenza di condizioni patologiche. La categoria 1, la prima cui dovrebbero essere somministrati i vaccini, comprende gli individui ad elevata fragilità (persone estremamente vulnerabili e/o con disabilità grave).

In Regione Lombardia le prime dosi sono state erogate agli operatori sanitari e sociosanitari, **da aprile 2021 i cittadini più vulnerabili hanno potuto fruire della possibilità di vaccinarsi.**

Rammentiamo ancora una volta che in caso di vaccinazione effettuata, potrebbe essere possibile, in funzione del singolo caso, il rientro in azienda. È bene quindi chiedere di effettuare la visita medica con il medico competente per poter riesaminare la propria situazione.

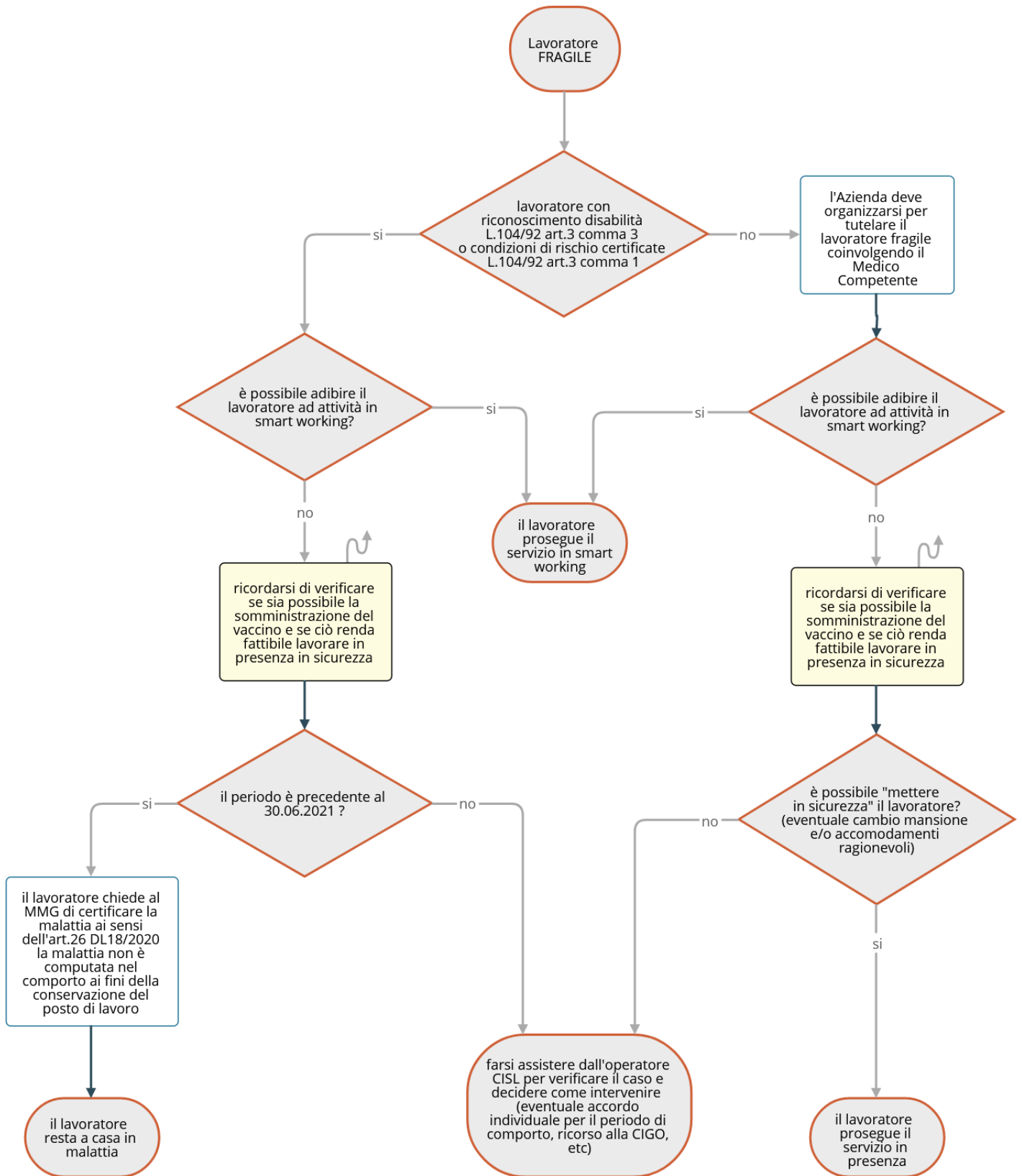
COSA PUÒ FARE IL RLS/RSU

Occorre in primo luogo verificare che la scelta della "non idoneità temporanea" o l'invito al lavoratore a mettersi in malattia o ferie (di cui occorre avere traccia scritta) 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.

È altresì importante, come già ricordato nel paragrafo "Cosa deve fare il lavoratore", che vengano formalizzati gli stati di fragilità dei lavoratori ed anche le scelte ed indicazioni aziendali.

DIAGRAMMA DI FLUSSO – Gestione lavoratori “fragili”



Milano, 26 marzo 2021 (agg. 28 luglio 2021)

Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo SPORTELLLO 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.

