



**REGIONE CALABRIA**

Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane  
“Datore di Lavoro, Sicurezza Luoghi di Lavoro, Privacy,  
Rapporti con Polizia locale, Coordinamento Uffici Periferici”

*Inviata via DL globale*

*Egr.gi* **Dirigenti Generali e f.f.**  
**Dei Dipartimenti ed assimilati della Regione Calabria**  
**LORO SEDI**

*e p.c.* *Egr.* **Capo di Gabinetto**  
**del Presidente della Giunta Regionale**

**OGGETTO: Lavoratori fragili. Nuove disposizioni.**

Si premette che, per i fini che qui rileva, per “*lavoratore fragile*” si intende quel lavoratore che ha patologie preesistenti a cause delle quali potrebbe avere conseguenze anche molto gravose in caso di infezione da covid-19.

Si tratta di una condizione temporanea correlata all’emergenza pandemica da COVID-19.

Il “*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*” Governo-Sindacati sottoscritto il 14 marzo 2020 riporta, tra l’altro, che:

- le situazioni di fragilità siano segnalate dal medico competente insieme alle patologie attuali o pregresse dei dipendenti (a loro tutela e nel rispetto della protezione dei dati individuali);
- il coinvolgimento del medico competente è necessario per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19;
- la sorveglianza sanitaria avrebbe dovuto porre particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all’età;

Il protocollo Covid 2021 sottoscritto il 6 aprile 2021 richiama la tutela dei fragili all’interno della sorveglianza sanitaria e richiede che il medico competente attui la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell’articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. DECRETO RILANCIO) convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla Circolare congiunta del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza.

Come è noto il Decreto Legge n.111/2021 estendeva al 31 dicembre 2021 la proroga dello svolgimento della prestazione lavorativa in Smartworking per i lavoratori “fragili” del settore pubblico e privato e la proroga della sorveglianza sanitaria eccezionale fino al termine dell’emergenza sanitaria da COVID-19.

Il DL Festività 2021 (DL 24 dicembre 2021, n.221) ha ulteriormente prorogato il termine di scadenza delle tutele per i lavoratori fragili, al 31 marzo 2022, correlativamente alla proroga dello Stato di Emergenza al 31 marzo 2022.

Peraltro, i “lavoratori fragili” svolgono “di norma” (art. 26, comma 2 bis, D.L. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020) la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, e possono svolgere specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Quanto al periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva esso è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comportamento (art. 26, comma 2, Decreto Legge n. 18/2020, convertito in Legge n. 27/2020).

L’applicazione dello Smartworking al lavoratore fragile risale al DL 18/2020 (DL Cura Italia - convertito con modificazioni in L. n. 27/2020) che la riporta all’art. 26 comma 2 bis e all’art. 26 comma 2:

“*2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e (adesso prorogato fino al 31 MARZO 2022), i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’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 anche da remoto.”*

*2. (Adesso al 31 MARZO 2022), laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ... Omissis ...”.*

Anche l'Ispettorato nazionale del Lavoro si è occupato dei Lavoratori fragili: con nota della DC Risorse prot. 10962 del 5 luglio 2021 ha confermato per i lavoratori fragili lo svolgimento del lavoro agile con totale esclusione della presenza in sede.

Per ultimo, ma non da ultimo, in base al D.Lgs. 81/08 art. 18, il datore di lavoro, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza e delle esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili.

Alla luce di quanto sopra, nel disporre che ogni precedente comunicazione da parte di questi uffici in contrasto con la presente Circolare sia considerata superata, si stabilisce che il “lavoratore fragile”, riconosciuto come tale dal medico competente, svolga la propria attività lavorativa “di norma” tramite la modalità del lavoro agile (compreso lo smartworking) fino al 31 marzo 2021 senza soluzione di continuità.

Per quei dipendenti ‘fragili’ che vogliono prestare la propria attività lavorativa in ufficio, il proprio dirigente dovrà acquisire il parere del medico competente in ordine alle singole circostanze concrete (fattispecie di fragilità, relativo grado di rischio, stato vaccinale) per valutare l'adozione di soluzioni idonee alla tutela della salute, fermo restando che ogni conseguenza negativa derivante dal lavoro in presenza dei soggetti di che trattasi ricadrà sul Dirigente medesimo, a mente dell'articolo 2087 del C.C., in quanto il parere del medico competente non esime dal mettere in atto ogni ulteriore precauzione ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Datore di Lavoro Unico  
Dott. Salvatore Lopresti

