



# F.I.A.D.E.L.

FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA DIPENDENTI ENTI LOCALI

Aderente CISAL

Segreteria Nazionale

Via Goito n. 17 – 00185 ROMA

Tel. 06.490036 - Fax 06/4464970

e-mail: [segreteria.nazionale@fiadel.it](mailto:segreteria.nazionale@fiadel.it) – Pec: [nazionale@pec.fiadel.it](mailto:nazionale@pec.fiadel.it)

Sito Internet: <http://www.fiadel.it>

Prot. n. 91/SN/Fiadel

Del 28 ottobre 2020

A tutte le strutture

LORO SEDI

Oggetto: considerazioni sullo status del “lavoratore fragile”

Uno degli aspetti innovativi del DM 19 ottobre sullo smartworking è la definizione della figura del “lavoratore fragile” (art. 2 comma 2), termine che circolava già da diversi mesi senza alcun preciso riferimento normativo e che poi è stata delineata “concettualmente” dalla Circolare congiunta Ministero del Lavoro-Ministero della Salute del 4 settembre, con l’aggiunta di indicazioni operative.

Il DM testé richiamato si pone perfettamente in linea con il dettato di tale Circolare, prescrivendo che: *Il “lavoratore fragile” richiamato nel presente decreto viene definito tale con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica e va individuato nei soggetti 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.*

E’ di tutta evidenza che la figura del lavoratore fragile ha carattere di assoluta temporaneità, quindi andrà a svanire nel momento in cui cesserà il famoso “stato di emergenza” epidemiologica.

Nel contesto attuale, lo stato di fragilità è legato alla condizione individuale di maggiore facilità di essere contagiati dal coronavirus e, conseguentemente, risentire di una più elevata incidenza di complicanze gravi all’insorgenza della malattia conclamata, che deve essere certificata dagli “organi medico-legali” - che in sostanza sono i medici preposti ai servizi di medicina generale che i medici convenzionati con il SSN (vedasi la circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri in merito all’applicazione dell’articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 “Cura Italia”) – attestando una “condizione di rischio” sulla base dei parametri indicati dall’art. 2 comma 2 del Decreto in oggetto.

Va da sé che il puro e semplice riferimento all’età avanzata del lavoratore (dai 55 anni in su) non è sufficiente a catalogarlo tout court tra i lavoratori fragili in quanto, come descritto dalla circolare del Ministero della Salute del 29/04/2020, in tali soggetti deve essere riscontrata anche la “presenza di co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità”.

Atteso che in questo ambito vanno inclusi tutti i lavoratori dipendenti soggetti alla sorveglianza sanitaria “ordinaria” ex D.Lgs. 81/08, nonché quelli in sorveglianza sanitaria “eccezionale”, introdotta per la durata del periodo emergenziale, la nostra O.S. ritiene che, sebbene la definizione “di legge” del lavoratore fragile sia inclusa in un Decreto che ha come destinatari i dipendenti della Pubblica Amministrazione – ivi compresi quelli delle società partecipate – nessuna discriminazione potrà essere ammessa nei confronti dei lavoratori del settore privato, con particolare riferimento a quelli delle società appaltanti.

A tal fine, però, anche alla luce del fatto che, purtroppo, il periodo di emergenza epidemiologica è destinato ad ulteriori prolungamenti oltre le data del 31 dicembre, riteniamo che sia necessaria l’emanazione di un provvedimento di legge per disciplinare la figura del lavoratore fragile - quale potrebbe essere ad esempio un Decreto del Ministero della Salute – in modo da mettere ordine a tutte le disposizioni sin qui emanate in materia e, soprattutto, prevedere per esso tutele e condizioni valide in senso assoluto e quindi estese a qualsiasi tipologia di contratto di lavoro, valide per qualsiasi situazione emergenziale che dovesse presentarsi in futuro.

Inoltre, sarebbe opportuno prevedere in questo nuovo quadro normativo le modalità attraverso le quali un lavoratore fragile può accedere ad altre mansioni, eseguibili in smart working, senza subire alcuna penalizzazione, ed altresì un sistema di tutele specifiche per quanto attiene i vari istituti contrattuali.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale  
Francesco Garofalo  
SEGRETERIA NAZIONALE