

LAVORATORI FRAGILI E LAVORATORI INIDONEI: DIFFERENZE E GESTIONE

(documento aggiornato al 14 ottobre 2021)

Facciamo il punto sui lavoratori fragili e inidonei, alla luce della normativa vigente.

Lavoratori fragili ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 2-bis del D.L. n. 18/2020 <small>La validità dei due commi è stata estesa fino al 31 dicembre 2021 dalla L. 133/2021 di conversione del D.L. 111/2021</small>	
<p>Sono i lavoratori in possesso di una "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" (c. 2).</p> <p>Fino al 31 dicembre 2021, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile se tale prestazione può essere resa da remoto (c. 2-bis).</p> <p>Si configurano, pertanto, diverse situazioni in relazione al profilo del dipendente, riportate nella colonna a fianco.</p> <p>La L. 133/2021 è entrata in vigore il 2 ottobre 2021 e ha prorogato, per i lavoratori indicati al sopracitato c. 2, a decorrere dal 1° luglio 2021, i benefici di cui allo stesso comma e al c. 2-bis fino al 31 dicembre. Prima della L. 133/2021, infatti, per questi lavoratori, dal 1° luglio 2021 l'eventuale assenza doveva essere imputata a malattia e, quindi, concorreva al decorso del periodo di comporto. È necessario, dunque, provvedere alla sostituzione degli eventuali provvedimenti di assenza di malattia a SIDI.</p> <p>Rimangono esclusi dal beneficio i lavoratori inidonei, collocati in malattia d'ufficio per intervento del medico competente, che, in quanto inidonei, non rientrano nelle categorie indicate dal c. 2. (v. sotto)</p>	<p>Docenti: fino al 31 dicembre 2021 "<i>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</i>" (c. 2-bis).</p> <p>La norma deve essere letta assieme alla previsione dell'art. 1, c. 1 del D.L. 111/2021 che stabilisce che "<i>Nell'anno scolastico 2021-2022, [...], i servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, e l'attività scolastica e didattica della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado sono svolti in presenza. [...]</i>"</p> <p>Ne consegue che il docente "<i>fragile</i>" potrà lavorare in modalità agile, da remoto, ma non svolgendo attività di insegnamento rivolte a studenti che si trovano in presenza. Fornirà la prestazione lavorativa in compiti attinenti alla propria mansione quali, ad esempio, attività di supporto all'organizzazione o iniziative di formazione professionale. Per quanto riguarda le attività di insegnamento, che, come detto, devono essere svolte in presenza, il dirigente provvederà alla sostituzione del docente impegnato da remoto conferendo un incarico di supplenza (codice SIDI N19 con flag "<i>su lavoratore fragile</i>").</p> <p>DSGA, assistenti amministrativi e tecnici: possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.</p> <p>Qualora il dipendente in condizione di fragilità intenda comunque svolgere la prestazione lavorativa in presenza, è opportuno richiamare la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella parte riguardante la eventuale presenza in ufficio dei lavoratori fragili: "<i>[...] richiamando la precedente nota di questa Direzione prot. 14972 del 29.09.2020 relativamente ai dipendenti 'fragili' che manifestano l'esigenza di prestare la propria attività lavorativa in ufficio, sarà cura del dirigente acquisire il parere del medico competente in ordine alle singole circostanze concrete (fattispecie di fragilità, relativo grado di rischio, stato vaccinale) al fine di valutare l'adozione di soluzioni idonee alla tutela della salute, quali l'osservanza delle misure di sicurezza, eventualmente più restrittive, particolarmente volte ad evitare la rischiosa</i></p>

	<p><i>compresenza nell'ambito dei locali di lavoro, oltre che la limitazione della presenza a determinate giornate da individuarsi concordemente nell'arco settimanale o mensile."</i></p>
	<p>Collaboratori scolastici: data l'impossibilità di svolgere la prestazione in modalità agile, se rientrano nelle categorie di cui al c. 2, possono assentarsi con i benefici illustrati sopra.</p>

Lavoratori inidonei	
Sono i lavoratori giudicati temporaneamente inidonei alla mansione dal medico competente ai sensi dell'art. 41 del D.lgs. n. 81/2008 (sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83 del D.L. 34/2020), per i quali resta valido quanto previsto nella nota MI n. 1585 dell'11 settembre 2020. Il giudizio del medico competente deve disegnare la sua efficacia entro il termine dello stato di emergenza (attualmente fissato al prossimo 31 dicembre 2021).	<p>Docenti: se è stato formulato un giudizio di "inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi attività lavorativa", il dirigente colloca il lavoratore in malattia d'ufficio. In caso di giudizio di "inidoneità temporanea a svolgere la specifica mansione", il lavoratore è collocato in malattia d'ufficio oppure – se assunto con contratto a tempo indeterminato – può richiedere di essere utilizzato in altri compiti.</p> <p>DSGA, assistenti amministrativi e tecnici: possono fornire la prestazione lavorativa in modalità agile, ammesso che le mansioni assegnate consentano tale modalità.</p> <p>Collaboratori scolastici: data l'impossibilità di svolgere la prestazione in modalità agile, il lavoratore, dichiarato temporaneamente inidoneo, è collocato in malattia d'ufficio.</p>

Riferimenti normativi:

D.L. n. 18/2020

D.L. n. 34/2020

Nota MI 11 settembre 2020 n. 1585

Verbale di confronto sul lavoro agile del personale amministrativo, tecnico e ausiliario e DSGA nel periodo di emergenza da Covid-19, 27 novembre 2020

DPCM 23 settembre 2021

D.L. 111/2021 come convertito dalla L. 133/2021

Per comodità di lettura riportiamo i commi 2 e 2-bis dell'art. 26 D.L. 18/2020 nella versione aggiornata dalla L. 133/2021.

2. Fino al [31 dicembre 2021], 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 ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. A decorrere dal 17 marzo 2020, i periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono

computabili ai fini del periodo di comporto; per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al **[31 dicembre 2021]**, 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.