

STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

Spett.li
Aziende Clienti
c/o
Loro Sedi

Gorizia, 08/10/2020

CIRCOLARE 19/2020

Oggetto: COVID-19 Lavoratori fragili

In questo periodo quando i contagiati da Covid-19 stanno aumentando non dobbiamo dimenticarci dei lavoratori fragili che presentano maggiori rischi per la salute in caso di contagio. Vengono considerati tali in base a determinate patologie e ipotesi, a cui corrispondono precise tutele sul lavoro.

Sin dall'inizio della pandemia, tutti gli studiosi sono stati concordi nell'affermare che il Covid-19 presentasse un più alto tasso di mortalità se a contrarlo fossero stati dei soggetti con un quadro clinico già compromesso da una o più patologie.

Inizialmente, con i primi DPCM per fronteggiare l'emergenza, i lavoratori fragili sono stati individuati nelle persone con più di 55 anni e in quelle affette da patologie croniche o con multimorbilità, ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita. Si raccomandava loro di non uscire dalla propria abitazione e di evitare i luoghi affollati dove non fosse possibile mantenere la distanza di sicurezza (dpcm 8 marzo 2020).

Oggi, i riferimenti alle patologie croniche, alla comorbilità e all'immunodepressione sono rimasti e vengono richiamati in numerose previsioni normative. Sulla scorta di tali considerazioni, unitamente all'elaborazione dei dati sull'incidenza e sul tasso di mortalità del contagio, l'Associazione nazionale medici d'azienda e competenti (ANMA) ha predisposto un elenco di ipotesi in cui il lavoratore può essere considerato "fragile".

In particolare, si possono qualificare come "lavoratori fragili", più a rischio in caso di contagio da Covid, i dipendenti che soffrono di:

- immunodepressione e/o immunodeficienza primarie (es. malattie congenite ereditarie) o secondarie ad altre patologie (es. tumori maligni) o a terapie (cortisonici, chemioterapici);
- patologie oncologiche;
- patologie cardiache;
- patologie broncopolmonari croniche;
- diabete mellito insulino dipendente;
- insufficienza renale cronica;
- insufficienza surrenale cronica;
- malattie degli organi emopoietici ed emonoglobinopatie;
- malattie infiammatorie croniche e sindromi da malassorbimento intestinale;
- reumatopatie sistemiche;
- epatopatie croniche gravi;
- comorbilità.

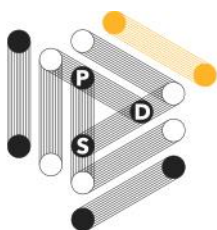
Il solo requisito di età superiore ai 55 anni non è sufficiente perché un lavoratore sia ritenuto "fragile" e possa eventualmente accedere alle relative tutele. Si tratta di un aspetto chiarito dalla circolare del 4 settembre 2020 del Ministero del Lavoro e del Ministero della Salute, con cui si è ribadito che "il parametro dell'età, da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità". È dunque imprescindibile analizzare lo stato di salute

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

T - +39 0481 538998

F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it



STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

del soggetto, indipendentemente dalla sua età. In ogni caso, non basta una mera autocertificazione del dipendente, ma è necessaria una certificazione medica nella quale sia accertata la qualità di “lavoratore fragile”, sempre nel rispetto e con la protezione dei dati sensibili.

Per quantificare il rischio di contagio a cui è esposto ciascun singolo lavoratore, è stata elaborata una sommatoria in cui vengono considerati alcuni fattori, come l’ambiente lavorativo, il mezzo di trasporto utilizzato per recarsi al lavoro, la condizione territoriale in cui vive. Il risultato di questa somma viene moltiplicato per il fattore “P”, che rappresenta le caratteristiche personali, comprese le condizioni di salute, del soggetto.

Il lavoratore fragile può continuare a lavorare?

Sì. Il lavoratore fragile può lavorare con diverse modalità che dipendono, in concreto, dalle mansioni eseguite e dal contesto aziendale.

Fino alla cessazione dello stato di emergenza, tutti “i lavoratori fragili” avranno diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Tale diritto è sempre condizionato dalla possibilità di poter svolgere le mansioni da remoto.

Nel caso in cui non sia possibile ricorrere al lavoro da remoto, il lavoratore fragile può svolgere le proprie prestazioni in azienda. In tale ipotesi, il medico competente, valutato lo stato di salute del dipendente ed eventuali fattori di rischio legati al contesto produttivo e aziendale, può fornire delle raccomandazioni o delle prescrizioni (vincolanti) al datore affinché il lavoratore in questione possa operare all’interno dell’azienda. Diversamente, qualora il quadro clinico o il contesto produttivo non consentano l’impiego in presenza, il lavoratore non può lavorare all’interno dell’azienda.

Se non è possibile ricorrere allo smart working, e il contesto aziendale o lo stato di salute del dipendente non ne consentono l’impiego in presenza, il lavoratore non può fornire le proprie prestazioni perché “temporaneamente non idoneo”.

Fino al 31 luglio 2020 l’ipotesi in cui il lavoratore rimanesse a casa inattivo era parificata al “ricovero ospedaliero”, sebbene egli non fosse né contagiato né in quarantena obbligatoria.

A partire dal 1 agosto 2020, venuta meno tale possibilità, il lavoratore fragile che non può essere impiegato né in smart working né in azienda, viene necessariamente messo in regime di “malattia”, con le tutele e il trattamento economico previsto dalla normativa ordinaria e dalla contrattazione collettiva.

Sperando di aver fatto cosa gradita e ringraziando per l’attenzione porgiamo cordiali saluti.

STUDIO PERIC DRUFOVKA SIMEONI

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

T - +39 0481 538998

F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it