

A Datori di lavoro

Unità di Crisi COVID-19

e, p.c. Ufficio del Direttore dell’Agenzia

OGGETTO: COVID-19 – Istanze per la valutazione della fragilità – Decreto interministeriale del 4 febbraio 2022

Il decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221¹, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, ha disposto, all’articolo 17², comma 1, la proroga delle disposizioni di cui all’articolo 26, comma 2-*bis*³, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18⁴, fino al 31 marzo 2022.

Il medesimo articolo 17 del decreto legge n. 221 del 2021, ha stabilito inoltre, al comma 2, che *“Fermi restando quanto previsto al comma 1 nonché il limite di spesa previsto dal presente articolo, con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità”*.

In attuazione di tale disposizione, il decreto del Ministro della salute, emanato, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro della pubblica amministrazione, il 4 febbraio 2022⁵, ha individuato quindi *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022 (n.d.r. misura*

¹ Recante *“Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell’epidemia da COVID 19”*.

² Rubricato *“Prestazione lavorativa dei soggetti fragili e congedi parentali”*.

³ Articolo 26, comma 2-*bis*, decreto legge n. 18 del 2020 *“A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 ottobre 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”*

⁴ Convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

⁵ Recante *“Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”*.

successivamente prorogata al 31 marzo 2022, dalla sopra citata legge n. 11 del 2022, di conversione del decreto legge n. 221 del 2021), *la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto*".

Contestualmente, l'articolo 1, comma 2, del citato decreto interministeriale del 4 febbraio 2022 ha precisato che *"Ai fini del presente decreto, l'esistenza delle patologie e condizioni di cui al precedente comma è certificata dal medico di medicina generale del lavoratore"*.

Alla luce del richiamato quadro normativo, e in conformità ad esso, le istanze di valutazione dello stato di fragilità, prodotte dai dipendenti in data successiva all'11 febbraio 2022⁶, saranno esaminate tenendo conto della riconducibilità o meno della/e patologia/e del dipendente, debitamente certificata/e dal relativo medico di medicina generale, al novero di quelle individuate dal citato decreto interministeriale del 4 febbraio 2022. Sono fatti salvi eventuali casi particolari, che potranno essere valutati da ogni singolo datore di lavoro con la collaborazione del medico competente.

Parimenti, le istanze aventi ad oggetto la valutazione dello stato di fragilità di soggetti conviventi con il lavoratore, pervenute successivamente alla data dell'11 febbraio 2022, saranno accolte purché anche la condizione di fragilità del convivente sia riconducibile all'alveo di patologie e condizioni espressamente previste dal decreto del 4 febbraio 2022.

Fermo quanto sopra, rimane sempre prioritaria l'esigenza di garantire la salute di tutti i soggetti fragili rispetto ad un'eventuale infezione da COVID-19.

Pertanto, per quanto concerne le istanze di fragilità dei lavoratori già validate in data anteriore all'11 febbraio 2021, ne è confermata la validità fino al prossimo 31 marzo 2022 per ragioni di economicità ed efficienza in considerazione dell'onerosità del processo di revisione e dell'approssimarsi del termine di scadenza del 31 marzo p.v.

Parimenti, anche per le istanze riguardanti lo stato di fragilità di soggetti conviventi con il lavoratore, troveranno applicazione le disposizioni sopra dettate per i lavoratori.

Conseguentemente, sono confermate le misure adottate dall'Agenzia sino all'11 febbraio 2022 a salvaguardia dei soggetti fragili conviventi con il lavoratore.

Per le medesime ragioni sono confermate le tutele adottate per le persone ultraottuagenarie conviventi con il lavoratore.

⁶ Data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto 4 febbraio 2022 (GU Serie Generale n. 35 del 11-02-2022).

Anche per la produzione delle nuove istanze di valutazione dello stato di fragilità, inoltre, sono salve le modalità di richiesta indicate nella nota prot. n. 359936 del 23 novembre 2020⁷.

Le presenti disposizioni sono da intendersi valide fino al 31 marzo 2022 o fino a che non intervengano entro tale termine ulteriori modifiche normative.

Si resta a disposizione per chiarimenti.

▬

IL VICEDIRETTORE
CAPO DIVISIONE
Antonio Dorrello
“Firmato digitalmente”

⁷ Consultabile nella sezione M.I.P. “E Safety & Security” – “E.COVID-19” – “E.COVID-19.4 - Disposizioni - Provvedimenti - Atti - Linee guida - Protocolli interni” – Parte 1 “Disposizioni”, nella quale è specificamente indicato, tra l’altro, che “Ciascun lavoratore/lavoratrice che ritenga di trovarsi in una condizione di presunta fragilità in relazione all’infezione COVID-19 può far pervenire al Datore di Lavoro di riferimento, anche per il tramite di un Ufficio preposto da individuarsi nell’ambito della propria struttura organizzativa, quanto segue:

1. istanza di valutazione delle condizioni di fragilità in relazione all’infezione COVID-19 (come da allegato A);
2. documentazione medica probante, il cui contenuto sarà nell’esclusiva disponibilità del Medico Competente”.