



## **I LAVORATORI FRAGILI**

**(aggiornato alla Legge 126/2020  
e al DPCM 3 novembre 2020)**

## Definizione

La circolare nr.13 del Ministero della Salute correla il concetto di fragilità a quello relativo alle condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, nel caso di infezione, un aggravamento della condizione di salute del lavoratore. Il Ministero della Salute ha chiarito, con riferimento all'età, che tale parametro, individualmente, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative. In tale contesto, quindi, la maggiore fragilità, nelle fasce di età più elevate, va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio.

2

## Disposizioni di riferimento

✓ **D.L.18/2020 (decreto “Cura Italia”) convertito dalla L.27/2020**

### **Art.26, comma 2**

“Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9”.

### **Art.87, comma 1**

“1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:

a) limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 22 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.”

✓ **D.L. 34/2020 (decreto “Rilancio”) convertito nella L.77/2020**

### **Art.83**

“... fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, *in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie*

*oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità....”*

### **Art.263, comma 1**

A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, (*le Pubbliche Amministrazioni*) organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.

3

### ✓ **Legge 126/2020 di conversione del D.L.104/2020**

#### **Art. 26, 1-bis e 1-ter**

“1-bis. All'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il comma 2 è sostituito dai seguenti:

“2. Fino al 15 ottobre 2020 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 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. 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 e fino al 31 dicembre 2020, 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”.

1-ter. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi 2 e 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dal presente articolo, è autorizzata la spesa di 54 milioni di euro per l'anno 2020.”

#### **Art.32, comma 4**

4. Al fine di consentire l'avvio e lo svolgimento dell'anno scolastico 2020/2021 e per le finalità di cui all'articolo 231-bis del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34 convertito, con modificazioni, dalla

legge 17 luglio 2020, n. 77, e al presente articolo, per l'anno scolastico 2020/2021 al personale scolastico e al personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi, non si applicano le modalità di lavoro agile di cui all'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, *tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica.*

- ✓ **Circolare Ministero della Salute nr.13 del 4 settembre 2020**
- ✓ **Nota del Ministero dell'Istruzione nr.1585 dell'11 settembre 2020**
- ✓ **Nota del Ministero dell'Istruzione nr.1934 del 26 ottobre 2020**
- ✓ **DPCM 3 novembre 2020 art.5, comma 4, lettera b)**
- ✓ **Nota del Ministero dell'Istruzione nr.1990 del 5 novembre 2020**

## Situazione ad oggi

**Fino al 15 ottobre 2020** il trattamento di assenza è, quindi, stato equiparato a quello del **ricovero ospedaliero**. Di conseguenza, a tali assenze **non vengono applicate le trattenute** previste dal D.L.112/2008, art.71. Il periodo di assenza, invece, fa parte del periodo di comporta. Per ciò che concerne la **visita fiscale**, riteniamo che, anche se tale fattispecie di assenza non rientra nell'elenco del D.M. 206/2017 (che enumera le cause per cui l'Amministrazione può non chiedere la verifica domiciliare) non sia da assoggettare a visita in quanto diverso dalla malattia comune. Nello stesso senso si è espressa l'INPS con circolare nr.1399 del 29/03/2018. In tale circolare, infatti, l'Istituto precisa che la verifica riguarda espressamente gli eventi di *malattia comune* del lavoratore e non riguarda, in alcun modo, altre assenze dei lavoratori ((malattia figlio, interdizione anticipata per gravidanza, *inidoneità temporanea a mansione* – accertata dalla Commissione Medica Ospedaliera (CMO) operante presso le Autorità sanitarie locali o da commissioni di seconda istanza, accertamento sanitario per incapacità temporanea a testimoniare o per altri scopi connessi con il procedimento giudiziario, ecc.).

**A decorrere dal 16 ottobre**, il comma 2-bis dell'art.26 del D.L.18/2020, prevede che i lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche, dallo svolgimento di terapie salvavita ovvero in possesso del riconoscimento di disabilità con gravità svolgono, *di norma*, la propria prestazione lavorativa in modalità agile, potendo essere impiegati anche in mansione diversa, ma ricompresa nella stessa categoria od area di inquadramento, ovvero attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Per tutti gli altri lavoratori fragili, non essendo ricompresi nel disposto dell'art.26, riteniamo vadano applicate le disposizioni previste dall'art.17 del CCNL Scuola.

## A scuola

Di conseguenza, per questi lavoratori, **dal 16 ottobre** possono verificarsi le seguenti diverse situazioni.

### Docenti assunti a tempo indeterminato

- **Inidoneità temporanea assoluta.** In questo caso, il lavoratore continuerà ad essere collocato in malattia fino al periodo indicato dal medico competente (o altro organo di vigilanza). Infatti, in questo caso, il giudizio del medico esclude ogni possibile impiego in tutti i contesti lavorativi. In questo caso, si applicano le decurtazioni previste dal D.L.112/2008 (art.71), mentre, per le ragioni sopra esposte, riteniamo che non debba applicarsi la disciplina relativa alla visita fiscale.
- **Inidoneità temporanea alla mansione.** In precedenza, tale tipologia di lavoratore (se assunto a tempo indeterminato) aveva 2 possibilità:
  1. Essere utilizzato come previsto dal CCNI del 2008 per il personale inidoneo, con orario comunque articolato su 36 ore e attività da svolgersi, anche nella modalità agile, nella scuola di servizio o, in caso di impossibilità, anche fuori dalla stessa;
  2. Essere collocato in malattia (d'ufficio).

In questo senso si è espressa anche la nota del Ministero dell'Istruzione (nr.1585 dell'11 settembre) laddove prevede che “qualora il lavoratore non richieda espressamente di essere utilizzato in altri compiti coerenti con il proprio profilo professionale, dovrà fruire, per tutto il periodo di vigenza della inidoneità temporanea, dell'istituto giuridico dell'assenza per malattia”.

Il lavoratore, secondo le nuove disposizioni, di norma presterà il proprio servizio, in modalità agile. Ma tali disposizioni non possono, però, applicarsi direttamente alla scuola in considerazione di quanto disposto dall'art. 32, c. 4, del D.L. 104/2020 che stabilisce: “al fine di consentire l'avvio e lo svolgimento dell'anno scolastico 2020/2021 e per le finalità di cui all'articolo 231 bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e al presente articolo, per l'anno scolastico 2020/2021 al personale scolastico e al personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi, non si applicano le modalità di lavoro agile di cui all'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica”.

Da una lettura combinata delle varie disposizioni, l'una di carattere generale (art.26) e l'altra di carattere speciale per la scuola (art.32) pare desumersi che nella scuola la forma di lavoro agile possa essere praticata solo nel caso di sospensione delle attività didattiche.

In questo senso si è espresso il Ministero dell'Istruzione con nota 1934 del 26 ottobre 2020 precisando che per la scuola, le uniche eccezioni previste alla disciplina dell'art.32 del D.L.104/2020 sono costituite dai casi in cui, su disposizione dell'autorità competente, sia imposta la sospensione delle attività didattiche in presenza ovvero nel caso di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario.

La recente emanazione del DPCM 3 novembre (a parte le disposizioni relative alle Regioni appartenenti alla cosiddetta “zona rossa”) è nuovamente intervenuta sulla materia con l'art.5, comma 4, lettera b) precisando che nelle pubbliche amministrazioni il dirigente adotta nei confronti dei dipendenti fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività 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 con lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.

In conclusione e tenuto conto di tutte le norme succedutesi, riteniamo che, allo stato attuale, il docente fragile con la classe presente a scuola non possa essere adibito a lavoro agile.

N.B.: Diverso, invece, il caso del docente, già dichiarato fragile, le cui classi, per effetto di ordinanze delle varie autorità competenti, abbiano le attività didattiche in presenza sospese. In questo senso, eventualmente in forza di una revisione della situazione di inidoneità rilevata dal Medico Competente e facendo comunque salvo il contratto del docente supplente fino alla prevista scadenza, il docente fragile può chiedere di prestare servizio con la DaD.

### Docenti assunti a tempo determinato

- **Inidoneità temporanea assoluta:** malattia d'ufficio come nel medesimo caso del docente a tempo indeterminato. L'assenza sarà assoggettata alla trattenuta (L.112/2008, art.71) e varrà anche ai fini del periodo di comporta. Riteniamo, come già detto, che il lavoratore non sia soggetto a visita fiscale.
- **Inidoneità temporanea alla mansione:** ai docenti assunti a tempo determinato non trova applicazione il CCNI sul personale inidoneo del 2008. Di conseguenza, il docente precario non può stipulare alcun contratto di utilizzo in altra mansione. Resta esclusivamente la possibilità di essere collocato in malattia.  
Riteniamo comunque che, con le novità introdotte dalla Legge 126/2020, e soprattutto per il disposto del nuovo DPCM (art.5, comma 4, lettera b già citato) anche i docenti precari, alle condizioni previste dall'art.32, comma 4, del D.L.104/2020 (*sospensione delle attività didattiche in presenza*) possano chiedere di essere utilizzati in forma agile, al termine del contratto attualmente in corso con il personale supplente.

### Personale ATA assunto a tempo indeterminato

È necessario, in questo caso, distinguere le varie situazioni tra i diversi profili professionali.

- **Inidoneità temporanea assoluta:** in questo caso, indipendentemente dal profilo di appartenenza il lavoratore verrà collocato in malattia d'ufficio. Si darà corso all'applicazione della trattenuta (L.112/2008, art.71) e l'assenza verrà considerata incidere sul periodo di comporta. Al pari di ciò che è stato detto per il personale docente, riteniamo che l'assenza non sia assoggettata a visita fiscale.
- **Inidoneità temporanea relativa alla mansione:**  
**Il Dsga e gli assistenti amministrativi,** fatta salva l'esigenza di assicurare il funzionamento dell'istituto scolastico possono svolgere la propria attività da remoto.  
**L'assistente tecnico,** tenuto conto delle proprie mansioni e delle esigenze dell'istituto, può svolgere il proprio lavoro da remoto.  
**Il collaboratore scolastico, il cuoco, il guardarobiere e l'infermiere** per i quali non si configura la possibilità di svolgimento della propria attività in forma agile, sono posti in malattia.
- **Inidoneità temporanea ad alcuni compiti della propria mansione**  
È il caso del lavoratore fragile che viene ritenuto, all'esito della visita per la sorveglianza sanitaria eccezionale, inidoneo ad alcuni compiti del proprio profilo, potendo però essere impegnato in altri compiti dello stesso. In questo caso, oltre all'onere ricadente sul Dirigente scolastico di fornitura dei necessari dispositivi di protezione individuale, la contrattazione di istituto potrà prevederne l'utilizzazione in funzioni parziali del profilo d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola.

### Personale ATA assunto a tempo determinato

- **Inidoneità temporanea assoluta:** trattamento di malattia d'ufficio come per il personale assunto a tempo indeterminato.
- **Inidoneità temporanea relativa alla mansione:** alle unità ATA assunte a tempo determinato, come già visto per il personale docente, non trova applicazione il CCNI sul personale inidoneo del 2008. Di conseguenza, il lavoratore precario non può stipulare alcun contratto di utilizzo in altra mansione.  
Tale personale, comunque, può accedere alla modalità di prestazione del servizio in modalità agile (per i profili per i quali tale modalità è compatibile). In alternativa il personale viene collocato in malattia d'ufficio.

7

## Aspetti ancora da chiarire

La legge 126/2020, nel prevedere la nuova situazione per i lavoratori fragili a partire dal 16 ottobre, dispone che il lavoratore possa prestare la propria attività anche *attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto*.

La Cisl Scuola, per questo motivo ma anche per poter concordare un quadro coordinato di utilizzo del personale fragile, ha richiesto, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali di comparto, uno specifico tavolo.