Assegnazione dei lavoratori "con disabilità" alla quota parte dei lavoratori da adibire ad attività lavorative in modalità di lavoro agile (Smart Working).

Nella comunicazione DG CNR del 31.7.2020 è previsto che:

"I lavoratori con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La presente linea guida è estesa anche alle/ai lavoratrici/lavoratori immunodepresse/i i cui familiari conviventi si trovino in uno stato di immunodepressione. Le/i lavoratrici/lavoratori interessate/i dovranno presentare al proprio datore di lavoro la richiesta di adesione in argomento entro il 31 agosto 2020 al fine di acquisire la necessaria autorizzazione. Tale richiesta dovrà essere formalizzata sulla base di apposita documentazione sanitaria che attesti lo stato di immunodepressione."

Ne consegue che i lavoratori che "hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile" sono quelli che, avendo presentato alla data del 31.8.2020, la "richiesta di adesione" al Datore di Lavoro, corredata da "apposita documentazione sanitaria", siano portatori di

a. Disabilità riconosciute ai sensi dell'art.3, comma 3, della Legge n. 104/1992 relative al lavoratore o persone del nucleo familiare;

oppure

b. Condizioni di immunodepressione relative al lavoratore o familiari conviventi.

Per tali lavoratori viene previsto quindi l'automatico inserimento, da parte del Datore di Lavoro, nella quota da adibire ad attività lavorative in modalità agile (sempre compatibilmente con il tipo di lavoro effettuato).

È necessario osservare che, mentre per quanto riguarda la verifica della sussistenza delle condizioni di cui alla lettera a, il Datore di Lavoro può essere in grado di valutare autonomamente la documentazione acquisita, altrettanto non può dirsi per l'individuazione e la valutazione delle condizioni di cui alla lettera b di "immunodepressione" (diagnosi che, da un punto di vista medico, appare generica).
Per tale finalità il Datore di Lavoro può, quindi, ricorrere alla consulenza del Medico Competente incaricato.

In relazione ai lavoratori precedentemente definiti "fragili" ai sensi delle diverse norme (DPCM e Circolari ministeriali) emanate in periodo di emergenza, la medesima nota del 31.07.2020 riporta quanto segue:
"Qualora siano adottati regimi di articolazione dell'orario di lavoro giornaliera o settimanale diversi da quelli precedenti all'entrata in vigore delle misure di contrasto all'emergenza epidemiologica, le strutture CNR favoriscono la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei dipendenti, tenendo conto delle eventuali condizioni peculiari di disagio e di fragilità del personale interessato, ovvero, tenendo conto della presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio, e di quanto previsto relativamente alle condizioni personali o familiari, adottando misure di flessibilità oraria a beneficio degli stessi, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione".

Da tale paragrafo si desume che, per queste condizioni, il Datore di Lavoro deve adoperarsi, adottando "misure di flessibilità oraria" (compreso quindi il lavoro agile – in teoria anche fino al 100% dell'orario di lavoro settimanale) nei confronti di quei lavoratori come sopra descritti e portatori di "condizioni di fragilità", e che i DPCM emanati in epoca di emergenza definivano esplicitamente "fragili".
Tale intervento non è vincolato ad una specifica data ed è attivabile solo a seguito di richiesta del lavoratore.
In questo caso è chiaro come sia necessaria una valutazione medica della documentazione prodotta dal lavoratore. In aggiunta, poi, l'intervento medico dovrebbe anche fornire indicazioni al Datore di Lavoro circa la migliore collocazione lavorativa del soggetto con condizioni di fragilità.

INDIRIZZI OPERATIVI

In relazione alla verifica delle condizioni di disabilità (L. n. 104/1992 e immunodepressione) al fine di collaborare con i Datore di Lavoro per affrontare le indubbie difficoltà che le attuali regole di gestione del personale appartenente alla pubblica amministrazione pongono, è stata data indicazione ai Medici Competenti consulenti del CNR, nel rispetto della normativa vigente, di fornire ai Datore di Lavoro, dietro loro richiesta scritta, la propria collaborazione ed il proprio supporto professionale al fine di valutare la documentazione sanitaria acquisita dagli stessi in relazione alle condizioni di disabilità dei lavoratori richiedenti.
Tale collaborazione potrebbe risultare (a discrezione del Datore di Lavoro e del Medico Competente) in un verbale di riunione nel quale viene indicato, per ogni nominativo richiedente, la presenza o meno delle condizioni di disabilità o di immunodepressione necessarie per le autorizzazioni di cui si è detto.

Relativamente ai lavoratori definiti "fragili", si ravvede una stretta analogia con quanto previsto in epoca emergenziale ma ancora attuale dal punto di vista sanitario (cfr. il

"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14.3.2020 e del 24.4.2020, nonché quanto previsto nelle "Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività" - Ministero della Salute- Direzione - n. 14915 del 29 aprile 2020, e conseguenti note del DG CNR). Inoltre, la gestione sanitaria in ambito di Medicina del lavoro dei lavoratori con fragilità, ottempera a quanto sancito dai vari Decreti governativi/ministeriali in tema di "sorveglianza sanitaria eccezionale" di cui all'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 come richiamato dal Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali - Roma 24 luglio 2020.
Per affrontare quindi il punto della nota del DG CNR del 31.7.2000 in discussione, può essere adottata la seguente procedura:

- Il Direttore di Istituto/Responsabile di struttura informa, attraverso apposita comunicazione, i lavoratori della possibilità di richiedere al Medico Competente incaricato una visita medica (ai sensi dell'art. 41 c. 1 lett. c del D.Lgs 81/08) nella quale segnalare, attraverso idonea documentazione, la "presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio".

- In esito alla visita, il Medico Competente esprimerà il relativo giudizio di idoneità che, in caso di riconoscimento di patologie del lavoratore come prima descritte, conterrà le necessarie prescrizioni in merito alle misure da adottare e/o alle modalità di lavoro individuate per assicurare al meglio la tutela della salute del lavoratore/lavoratrice interessato/a, ivi compresa la indicazione, ove possibile in relazione alla organizzazione del lavoro, di attivare misure di flessibilità dell'orario di lavoro.