

COMUNICATO AL PERSONALE: NUOVE INDICAZIONI PER I LAVORATORI FRAGILI.

Gentile collega,

ti informiamo che di recente è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 155/2022 di conversione del cd "Decreto Aiuti-bis" recante, all'art. 23-bis, la proroga sino al 31 dicembre 2022 del diritto per i lavoratori fragili di prestare l'attività in modalità Agile.

Il Legislatore non ha invece disposto la proroga di ulteriori misure in favore dei medesimi lavoratori fragili, tra cui quella della sorveglianza sanitaria eccezionale, in virtù della quale la verifica della condizione di fragilità era effettuata dai Medici Competenti; tenuto conto della scadenza delle precedenti certificazioni di fragilità al 30 settembre 2022, i lavoratori già riconosciuti come fragili che intendano avvalersi della tutela relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in Smart Working dovranno inoltrare una nuova istanza all'Azienda per la valutazione della sussistenza della condizione di fragilità ai sensi dell'art. 26, comma 2, DL n. 18/2020.

Tali richieste dovranno essere presentate, a mezzo posta elettronica, alle competenti funzioni di Gestioni del Personale **entro sabato 8 ottobre p.v.**, allegando la relativa certificazione rilasciata dal medico di medicina generale, dal medico specialista convenzionato con il SSN o dai dipartimenti di medicina legale delle ASL in cui sia attestata espressamente la condizione di fragilità di cui all'art. 26, comma 2, DL n. 18/2020, ovvero del verbale di accertamento dell'handicap in situazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 104/92); in entrambi i casi, la patologia dovrà essere oscurata.

In caso di mancata presentazione dell'istanza entro il suddetto termine, a decorrere dal prossimo 10 ottobre la prestazione lavorativa sarà resa totalmente o parzialmente in presenza (secondo le regole della struttura di assegnazione) rispettivamente nel caso in cui la prestazione lavorativa non sia remotizzabile e in caso di personale già in regime di Lavoro Agile.

Fermo restando quanto sopra, con specifico riferimento ai **lavoratori "operativi"** già individuati come fragili per i quali non sia stato possibile il reimpiego su mansioni remotizzabili, nelle more della eventuale presentazione della documentazione attestante la condizione di fragilità e della relativa verifica da parte dell'Azienda, l'assenza potrà proseguire a titolo di malattia, in caso di presentazione del relativo certificato, ovvero ad altro titolo richiesto dal dipendente. In assenza, fino al 9 ottobre sarà concesso un permesso non retribuito.

In caso di valutazione positiva della condizione di fragilità, resta ferma la possibilità per il lavoratore interessato che non voglia continuare ad assentarsi dal servizio a titolo di malattia ordinaria di fare richiesta di visita al Medico Competente ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c) del d.lgs. n. 81/2008, affinché il medesimo attesti la condizione di idoneità al rientro in servizio, con eventuali prescrizioni.

Per il personale che ad oggi non risulti in condizione di **fragilità** ma per il quale quest'ultima dovesse **sopraggiungere**, trovano applicazione le indicazioni di cui sopra e le relative tutele saranno riconosciute solo a seguito della verifica della sussistenza della fragilità da parte delle Gestioni.

Da ultimo, ti informiamo che non è stata ulteriormente prorogata - oltre il 30 giugno 2022 - l'equiparazione della malattia dei lavoratori di cui all'art. 26, comma 2, DL n. 18/2020 al ricovero ospedaliero con conseguente

RisorseUmaneOrganizzazione

NuoveIndicazioniFragili

Noi di Poste



esclusione dal computo dei medesimi periodi di assenza; pertanto, dal 1 luglio u.s. tutte le assenze di malattia connesse alla condizione di fragilità sono computate come malattia ordinaria.

Roma, 30 settembre 2022

RisorseUmaneOrganizzazione

NuoveIndicazioniFragili

Noi di Poste

