



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Direzione Generale del Personale e della Formazione

Al Direttore Generale



m_dg.DOG.17/11/2020.0014213.ID

**Oggetto: Misure di contenimento e contrasto al contagio da COVID-2019.
Tutela dei dipendenti in condizione di particolare fragilità.**

Faccio seguito alle precedenti indicazioni sinora offerte dalle plurime note del Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi e di questa Direzione Generale.

Nello specifico, per quanto attiene alla tutela riconosciuta - ai sensi dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come successivamente modificato dall'articolo 26, comma 1-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 - ai dipendenti dei settori privato e pubblico in condizione di particolare fragilità, occorre specificare ulteriormente quanto segue.

In primo luogo, il riconoscimento della condizione di "lavoratore fragile", ferma restando la assoluta mancanza di competenza tecnica sul punto da parte di questa Amministrazione, consegnerà alla presentazione di adeguata certificazione di malattia riportante il periodo di prognosi e l'indicazione della condizione di fragilità con gli estremi della documentazione relativa al riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/2020 ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, attestata dagli organi medico-legali delle Autorità sanitarie locali territorialmente competenti (cfr., in termini, il messaggio INPS n. 4157 del 9 novembre 2020).

A maggiore tutela della salute individuale e collettiva e ferma restando la necessità di un'integrazione della documentazione prodotta dal dipendente e insufficiente rispetto al suddetto modello istruttorio, gli Uffici terranno comunque almeno provvisoriamente conto anche di ogni altra documentazione medica da cui risulti una condizione di "fragilità" coe-

rente con la definizione offerta dall'articolo 2, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 ("il lavoratore fragile [...] viene definito tale con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica").

Onde consentire ai lavoratori fragili l'accesso al lavoro agile con la maggiore latitudine applicativa possibile, in assenza di indicazioni sanitarie di segno contrario, gli Uffici opereranno per l'assegnazione di un programma (o la rimodulazione di un programma già esistente) in cui si preveda lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto per cinque giorni alla settimana.

D'altronde, ai sensi del nuovo comma 2-bis, del citato articolo 26 del decreto-legge n. 18 del 2020, fino al 31 dicembre 2020, che i lavoratori fragili "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". (L'attività lavorativa svolta da remoto, come già sottolineato in precedenza, non concerne necessariamente attività che richiedono la remotizzazione dei servizi ovvero che debbano comunque essere espletate mediante strumentazioni informatiche.)

Questa Direzione Generale resta comunque a disposizione per ogni supporto e confronto che risultassero necessari o opportuni.

Il Direttore Generale
Alessandro Leopizzi

