



Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello

Al Direttore Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali

Oggetto: Irrilevanza del D.M. 3 febbraio 2022 in materia di patologie inerenti la c.d. "fragilità" dei lavoratori. Segnalazione casi di non corretta applicazione delle disposizioni contrattuali.

Gentili direttori,

Pervengono alla Scrivente UILPA segnalazioni in cui vari responsabili delle strutture dell'Agenzia chiedono alle lavoratrici e ai lavoratori, in servizio in *smart working* al 100% a causa della loro riconosciuta fragilità o in quanto conviventi con soggetti fragili, di riprodurre la documentazione della loro fragilità o di autocertificare, per i conviventi, l'esistenza delle patologie così per come, con previsioni più stringenti, regolamentate sotto il profilo "sanitario" dal recede d.m. 3 febbraio u.s..

Tralasciando che l'efficacia del suddetto decreto è oggetto di pressoché certo rinvio di decorrenza rientrando (il rinvio) nell'iter di conversione in legge del D.L. n. 221/2021, è utile ribadire che gli accordi nazionali in materia di sicurezza, da ultimo sottoscritto il 23 novembre 2021, hanno sempre garantito la modalità di s.w. al 100% per le suddette condizioni di fragilità ampliando tale garanzia/misura di sicurezza ben oltre l'elencazione delle patologie descritte nei decreti.

È, quindi, utile richiamare la previsione vincolante in materia, ai sensi dell'art. 7, c. 6, lett. k) del vigente CCNL, che costituisce "fonte normativa" in materia di sicurezza, **del punto 6 dell'accordo nazionale sulla sicurezza negli uffici dell'Agenzia che, dopo aver fatto riferimento alle casistiche inerenti i "casi di fragilità" previste dal D.M., amplia significativamente la casistica, prevedendo che "...Analogamente si estende ai lavoratori e alle lavoratrici che dovessero manifestare uno stato di salute, anche transitorio e comunque certificato da un punto di vista medico – sanitario, che potenzialmente espone a conseguenze di maggior gravità in caso di contagio da COVID-19. Nella predetta categoria possono rientrare anche specifiche condizioni legate allo stato di gravidanza...."**

È di tutta evidenza, quindi, come la volontà delle parti abbia ampliato e derogato le più limitative previsioni dei decreti ministeriali in materia giungendo, peraltro, per quanto riguarda il concetto di "fragilità" dei conviventi a non legarlo ad alcuna patologia medica bensì ampliandolo anche ad un "limite di età" (ultra ottantenni).

Ciò posto, nell'ambito di costruttive relazioni sindacali, si invitano codesti vertici responsabili della gestione nazionale delle risorse umane, ad esplicitare i superiori poteri di coordinamento e di legittimo indirizzo affinché cessino le non corrette richieste di revisione delle "condizioni di fragilità" in essere, già certificate dai medici competenti o autocertificato, lo stato di fragilità, dei conviventi.

Si coglie l'occasione, inoltre, di segnalare alcuni tentativi giuridicamente "maldestri" di alcuni direttori nel riformulare modulistica di autocertificazione con cui pressano le lavoratrici e i lavoratori conviventi con soggetti fragili al fine di dichiarare l'esistenza, quali e quante siano, le patologie che affliggono il convivente.

Tali eventuali specifiche autocertificazioni, come certamente noto, sono illegittime in quanto lo stato di malattia/patologie sono attestabili esclusivamente attraverso certificazione medica e non quindi "autocertificazione". Appare, pertanto, grave che sia il datore di lavoro ad insistere su tale tipo di richieste non legittime.

Certi del tempestivo indirizzo che vorrete evidenziare agli Uffici dell'Agenzia, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 16 febbraio 2022

Il Coordinatore Nazionale
Renato Cavallaro