

Analysing the existing categories of fragile, disabled, chronically ill

Report sulle esistenti categorie di fragile, disabile e malato cronico

Sommario

1) Lavoratori e lavoratrici disabili, fragili, vulnerabili: definizioni.....	2
a) Le fonti normative internazionali.....	2
b) Le fonti normative euro-unitarie.....	2
a) Le fonti normative nazionali	3
2) Le fonti contrattual-collettive	11
3) La prassi amministrativa	12
4) Dottrina italiana.....	13
5) Letteratura grigia	14

Il presente report costituisce una mappatura delle fonti normative che, direttamente o indirettamente, contribuiscono a definire le nozioni di disabilità, di fragilità e, più in generale, di vulnerabilità che abbiano o possano avere una rilevanza giuslavoristica.

Sono state raccolte le fonti normative (§ 1) internazionali (§ 1.a), comunitarie (§ 1.b) e nazionali (§ 1.c); a seguire, vi è una mappatura di alcune delle fonti contrattual-collettive aventi funzione integrativa del precetto di legge (§ 2) e, infine, una mappatura della prassi amministrativa (§ 3), di supporto all'interpretazione dei testi di legge.

1) Lavoratori e lavoratrici disabili, fragili, vulnerabili: definizioni

a) Le fonti normative internazionali

Una prima definizione di “persona disabile” è fornita, con particolare riferimento al diritto del lavoro, dall'[art. 1, co. 1, Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione \(persone disabili\), n. 159/1985](#):

*«Ai fini della presente convenzione, l'espressione «**persona disabile**» indica qualsiasi persona le cui prospettive di reperire e di conservare un impiego adeguato, nonché di progredire professionalmente, sono notevolmente ridotte a causa di un handicap fisico o mentale debitamente riconosciuto».*

Nel panorama delle fonti internazionali, però, non si può non menzionare la [Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 13 dicembre 2006](#), che, all'art. 1, co. 2, definisce le persone con disabilità:

*«Per **persone con disabilità** si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri (traduzione in italiano ad opera del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali)».*

b) Le fonti normative euro-unitarie

Nell'ordinamento eurounitario è la [Direttiva 27 novembre 2000, n. 78](#) ad occuparsi, tra le diverse cause di discriminazione, della disabilità, pur senza esplicitarne una definizione, che è invece stata elaborata da diverse sentenze dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea. È in ogni caso importante sottolineare che, tramite la [decisione 2010/48/CE del Consiglio, formalmente adottata il 26 novembre 2009](#), l'UE ha aderito alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, permettendo alla nozione di

disabilità adottata dalla Convenzione di produrre effetti anche nell'ordinamento eurounitario e di divenire parametro anche della valutazione della parità di trattamento ai sensi della direttiva 2000/78/CE, che, all'art. 1, individua i fattori di discriminazione per poi delineare, all'art. 2, la nozione di discriminazione:

art. 1: «La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli **handicap**, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

art. 2: «1. Ai fini della presente direttiva, per "**principio della parità di trattamento**" si intende **l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.**

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste **discriminazione diretta** quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le **persone portatrici di un particolare handicap**, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi [...].».

a) Le fonti normative nazionali

Nel panorama nazionale è recentemente intervenuto il [D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62](#), che ha introdotto nuove definizioni in materia. In particolare, all'art. 2, si prevede che:

*«Ai fini del presente decreto, si applicano le seguenti **definizioni**:*

- a) *«**condizione di disabilità**»: una **duratura compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale** che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la **piena ed effettiva partecipazione** nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri;*
- b) *«**persona con disabilità**»: persona definita dall'**articolo 3, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, come modificato dal presente decreto; [...].».*

La nuova nozione di «condizione di disabilità» è adottata sulla base della delega contenuta nell'[art. 2, co. 2, L. 22 dicembre 2021, n. 227](#), che ha previsto che, nell'ambito dell'esercizio delle deleghe previste dalla legge:

«Il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) *con riguardo alle definizioni concernenti la **condizione di disabilità** e alla revisione, al riordino e alla semplificazione della normativa di settore:*

*1) adozione di una **definizione di “disabilità” coerente con l'articolo 1, secondo paragrafo, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità**, anche integrando la legge 5 febbraio 1992, n. 104, e introducendo disposizioni che prevedano una valutazione di base della disabilità distinta da una successiva valutazione multidimensionale fondata sull'**approccio bio-psicosociale**, attivabile dalla persona con disabilità o da chi la rappresenta, previa adeguata informazione sugli interventi, sostegni e benefici cui può accedere, finalizzata al progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato di cui alla lettera c) del presente comma e assicurando l'adozione di criteri idonei a tenere nella dovuta considerazione le differenze di genere [...].».*

La nuova definizione di «persona con disabilità» è invece fornita dall'[art. 3 L. 5 febbraio 1992, n. 104](#), riscritto proprio dall'art. 3 D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62 in questo senso:

«1. È **persona con disabilità** chi presenta **durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali** che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la **piena ed effettiva partecipazione** nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base.

2. La persona con disabilità ha diritto alle **prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla necessità di sostegno o di sostegno intensivo**, correlata ai domini della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) dell'Organizzazione mondiale della sanità, individuata all'esito della valutazione di base, anche in relazione alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie. La necessità di sostegno può essere di livello lieve o medio, mentre il sostegno intensivo è sempre di livello elevato o molto elevato.

3. Qualora la **compromissione**, singola o plurima, **abbia ridotto l'autonomia personale**, correlata all'età, in modo da rendere necessario un **intervento assistenziale permanente, continuativo e globale** nella sfera individuale o in quella di relazione, il **sostegno è intensivo** e determina **priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici**.

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali».

La nozione di persona con disabilità recentemente introdotta dal D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, ha effetti su numerose disposizioni dell'ordinamento giuslavoristico che ad essa fanno riferimento, come, ad esempio, l'[art. 18, co. 3-bis, L. 20 maggio 2017, n. 81](#), in materia di lavoro agile. La disposizione, su cui ha inciso la modifica terminologica dell'art. 4 D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, stabilisce infatti che:

*«I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di **figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei **lavoratori con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato** accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5*

febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205».

La riscrittura dell'art. 3 L. 5 febbraio 1992, n. 104 produce molteplici effetti all'interno dell'ordinamento, viste le tante disposizioni che proprio all'art. 3 fanno riferimento. Tra le altre, oltre a quella appena citata in materia di lavoro agile, si annoverano anche le diverse agevolazioni accordate dalla stessa L. 5 febbraio 1992, n. 104 (permessi, congedi, diritti di scelta della sede di lavoro e di rifiutare il trasferimento) e le disposizioni in materia di lavoro notturno ([artt. 11 D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#)).

La delineata nozione di persona con disabilità deve però essere coordinata con diverse disposizioni già presenti nell'ordinamento, a partire dall'[art. 1, co. 1, L. 12 marzo 1999, n. 68](#), che, in materia di collocamento obbligatorio, considerata la nuova terminologia adottata dall'art. 4 D. Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, dispone che:

*«1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle **persone disabili** nel mondo del lavoro attraverso **servizi di sostegno e di collocamento mirato**. Essa si applica:*

- a) alle **persone** in età lavorativa **affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali** e alle **persone con disabilità intellettive**, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222;*
- b) alle **persone invalide del lavoro** con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;*
- c) alle **persone non vedenti o sordomute**, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;*
- d) alle **persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni** ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni».*

Un'altra nozione da considerare è quella fornita dall'[art. 2, lett. k\), D. Lgs. 14 febbraio 2003, n. 276](#), che si occupa di determinare, ai fini dello stesso decreto legislativo, il concetto di «lavoratore svantaggiato», definendolo in questo modo:

*«**“lavoratore svantaggiato”**: qualsiasi persona appartenente a una categoria **che abbia difficoltà a entrare**, senza assistenza, **nel mercato del lavoro** ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381».*

Proprio l'ultima disposizione richiamata, ossia l'[art. 4, co. 1, L. 8 novembre 1991, n. 381](#), in materia di cooperative sociali, offre un'altra nozione di «persone svantaggiate»:

*«Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), **si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno** ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni».*

Una diversa nozione è invece quella elaborata dall'[art. 8, co. 3, D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), che identifica le categorie di lavoratori a cui è riconosciuto il diritto di trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale:

*«I **lavoratori** del settore pubblico e del settore privato **affetti da patologie oncologiche** nonché da **gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli **effetti invalidanti di terapie salvavita**, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo*

parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno».

Un'altra nozione ancora era stata introdotta nel periodo pandemico, a partire dal [D.L. 19 maggio 2020, n. 34](#), e riguardava i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da virus Sars-Cov-2 a cui era assicurata la sorveglianza sanitaria eccezionale. Il decreto-legge, infatti, disponeva, all'art. 83, co. 1:

*«Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, 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 comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.** Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste al presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente».*

All'art. 83, poi, faceva riferimento l'art. 90, co. 1, dello stesso D.L. 19 maggio 2020, n. 34, che, con una previsione più volte prorogata fino al 1° aprile 2024, riconosceva il diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio:

*«[...] Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità** accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa».*

Sempre in tema di lavoro agile anche l'[art. 21-ter D.L. 14 agosto 2020, n. 104](#) aveva previsto per alcuni lavoratori il diritto all'accesso al lavoro agile:

«Fino al 30 giugno 2021, i genitori **lavoratori** dipendenti pubblici e privati **che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o figli con bisogni educativi speciali BES**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81».

Sempre nel periodo pandemico si è dunque affermata, con [l'art. 17, co. 2, D.L. 24 dicembre 2021, n. 221](#) una nuova nozione, ossia quella di condizione di fragilità:

«[...] con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le **patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità**, in presenza delle quali ricorre la **condizione di fragilità**».

La definizione di soggetti fragili è quindi fornita dall'[art. 1, Decreto del Ministero della Salute, 4 febbraio 2022](#) che ha elencato le patologie croniche ai sensi dell'art. 17, co. 2, D.L. 24 dicembre 2021, n. 221:

«1. [...] ai fini dell'applicazione dell'art. 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, con il presente provvedimento sono individuate le **seguenti patologie e condizioni**:

a) *indipendentemente dallo stato vaccinale:*

a.1) *pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria:*

trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;

trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);

attesa di trapianto d'organo;

terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);

patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;

immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);

immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);

dialisi e insufficienza renale cronica grave;

pregressa splenectomia;

sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico;

a.2) pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:

cardiopatía ischemica;

fibrillazione atriale;

scompenso cardiaco;

ictus;

diabete mellito;

bronco-pneumopatía ostruttiva cronica;

epatite cronica;

obesità;

b) la contemporanea presenza di esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

età >60 anni;

condizioni di cui all'allegato 2 della circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021 citata in premessa.

*2. Ai fini del presente decreto, **l'esistenza delle patologie** e condizioni di cui al precedente comma **è certificata dal medico di medicina generale del lavoratore** [...].».*

Dal riconoscimento della condizione di fragilità discendeva, ai sensi dell'art. 1, co. 306, L. 29 dicembre 2022, n. 197, il diritto a svolgere la prestazione in modalità agile:

*«Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle **patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute** di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in*

modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli».

Sempre in tema di fragilità, sono da citare le «[Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità](#)» allegate al Decreto del Ministero del Lavoro 11 marzo 2022, n. 43, che, alle pp. 18-26, riprendendo alcune definizioni contenute nella delibera ANPAL, 23 maggio 2018, n. 19, riguardante le “Linee guida di profilazione dei disoccupati nei centri per l’impiego”, definisce i disabili soggetti con un particolare profilo di fragilità, assimilando, dunque, la condizione di fragilità a quella di disabilità.

È infine da sottolineare la [L. 7 dicembre 2023, n. 193](#), che ha previsto disposizioni per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela dei diritti delle persone che sono state affette da malattie oncologiche. In particolare, la legge prevede:

*art. 1, comma 2: «Per “diritto all’oblio oncologico” si intende il diritto delle **persone guarite da una patologia oncologica** di non fornire informazioni né subire indagini in merito alla propria pregressa condizione patologica, nei casi di cui alla presente legge».*

*art. 2, comma 1: «Ai fini della stipulazione o del rinnovo di contratti relativi a servizi bancari, finanziari, di investimento e assicurativi nonché nell’ambito della stipulazione di ogni altro tipo di contratto, anche esclusivamente tra privati, quando, al momento della stipulazione del contratto o successivamente, le informazioni sono suscettibili di influenzarne condizioni e termini, non è ammessa la richiesta di **informazioni relative allo stato di salute della persona fisica contraente concernenti patologie oncologiche da cui la stessa sia stata precedentemente affetta e il cui trattamento attivo si sia concluso, senza episodi di recidiva, da più di dieci anni alla data della richiesta**. Tale periodo è ridotto della metà nel caso in cui la patologia sia insorta prima del compimento del ventunesimo anno di età. Le informazioni di cui al presente comma non possono essere acquisite neanche da fonti diverse dal contraente e, qualora siano comunque nella disponibilità dell’operatore o dell’intermediario, non possono essere utilizzate per la determinazione delle condizioni contrattuali».*

2) Le fonti contrattual-collettive

Sulla nozione di fragilità è intervenuta anche la contrattazione collettiva, che, con il [Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro - 14 marzo 2020](#), ha previsto che:

«Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy».

Con il successivo [Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro - 6 aprile 2021](#), le parti sociali hanno stabilito che:

«Il medico competente, ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza».

3) La prassi amministrativa

Un ruolo da non sottovalutare nella definizione della condizione di fragilità è stato ricoperto anche dalla prassi amministrativa. Il [Ministero della Salute, con Circolare 29 aprile 2020, n. 14915](#), ha previsto:

*«[...] è opportuno che il medico competente sia coinvolto per le identificazioni dei **soggetti con particolari situazioni di fragilità** ed è raccomandabile che la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età. In merito a tali situazioni di fragilità, i dati epidemiologici rilevano una maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione (>55 anni di età), come riportato nel menzionato Documento Tecnico, nonché in presenza di co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità [...]».*

Non da meno è il [Ministero del Lavoro, che, con Circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13](#), ha previsto che:

*«[...] Il **concetto di fragilità** va dunque individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione [da COVID-19], un esito più*

grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico [...]».

Un'interpretazione restrittiva è invece quella del [Ministero per la Pubblica Amministrazione](#), [che, con Direttiva ministeriale 29 dicembre 2023](#), ha previsto che i lavoratori fragili con diritto di rendere la prestazione in modalità agile fossero solo i:

«lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari».

4) Dottrina italiana

Ricerca effettuata su DOGI il 31/05/2024.

Alessi C., *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *RIDL*, 4, 2021, pp. 613-622.

Chiaramonte W., *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di Giustizia*, in *VTDL*, 4, 2020, pp. 897/921.

Colapietro C., *Diritto al lavoro dei disabili e costituzione*, in *DLRI*, 124, 2009, pp- 607-632.

Dagnino E., *Malattie croniche e disciplina antidiscriminatoria: orientamenti della magistratura sulla durata del periodo di comporta*, in *DRI*, 2, 2023, pp. 448-452.

D'Ascola S., *Il ragionevole adattamento nell'ordinamento comunitario e in quello nazionale. Il dovere di predisporre adeguate misure organizzative quale al potere di recesso datoriale*, in *VTDL*, 2, 2022, pp. 179-208.

Garofalo C., *Illegittimità del licenziamento del lavoratore disabile. I diversi regimi sanzionatori*, in *VTDL*, 2, 2022, pp. 249-278.

Garofalo D., *Disabili e "insider/outsider theory"*, in *Giurisprudenza italiana*, 2, 2020, pp. 375-378.

Lambertucci P., *Disabilità e discriminazione tra diritto comunitario e diritto interno*, in *DLM*, 1, 2020, pp. 33-55.

Nunin R., *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, in *VTDL*, 4, 2020, pp. 879-895.

Varva S., *Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi*, in *RIDL*, 1, 2018, pp. 109-144.

5) Letteratura grigia

Camera dei deputati, *Il tema della disabilità nel contesto normativo italiano ed internazionale*, Documentazione e ricerche. XVIII legislatura, n. 135, 8 novembre 2021.

Eurofound, *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*, 2021.

European Commission, *Annotated review of European Union law and policy with reference to disability*, 2024.

European Parliament, *European disability policy*, 2017.

ISFOL, *Disabilità e linguaggio di riferimento nel rinnovato scenario della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità*, 2013.

ISTAT, *Indicatori su disabilità e fragilità*, 2023

ISTAT, *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*, 2019.

OECD, *Disability, Work and Inclusion in Italy*, 2023.