

[12.2021]

LE ASSENZE
DAL LAVORO
DEI LAVORATORI
FRAGILI

L'EDITORIALE

06
04
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 4m

LE ASSENZE DAL LAVORO DEI LAVORATORI FRAGILI

LA PREVISIONE

Fino al 30 giugno 2021 per i lavoratori fragili le assenze dal lavoro sono equiparate al ricovero ospedaliero e non sono computate ai fini del periodo di comporto e dell'erogazione dell'indennità di accompagnamento per gli invalidi civili.

La previsione è contenuta nel decreto Sostegni, d.l. 41 del 22 marzo 2021, entrato in vigore il 23 marzo, che introduce una condizione: il lavoratore fragile che può lavorare in modalità agile perché la tipologia della prestazione lavorativa che svolge glielo consente è tenuto a chiedere lo smart working.

CHI SONO I LAVORATORI FRAGILI

Sono definiti "lavoratori fragili" i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso:

- a) di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita
- b) del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/1992).

SMART WORKING O ASSENZA COMPUTATA COME RICOVERO OSPEDALIERO

Per i lavoratori in condizione di fragilità particolarmente esposti a rischio in caso di contagio dal virus Sars-Covid 19, l'articolo 26 del d.l. 18 del 17 marzo 2020 ha previsto

forme di tutela specifiche.

In particolare, il comma 2, ha disposto l'assimilazione dell'assenza da lavoro al ricovero ospedaliero.

La disposizione inizialmente prevista fino al 30 aprile 2020, è stata prorogata successivamente fino al 31 luglio 2020 dall'art. 74 del d.l. 34/2020 e al 15 ottobre 2020 dall'art. 26 del d.l. 104/2020.

Il d.l. 104/2020 ha stabilito altresì che, a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili possano svolgere 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**
- **lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.**

L'articolo 1, comma 481, della l. 178/2020 ha esteso l'applicabilità della tutela dei lavoratori fragili anche al periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

PROROGA DEL D.L. 41/2021, DECRETO SOSTEGNI

L'art. 15 del d.l. 41/2021 recante misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità, modificando l'articolo 26 decreto d.l. 18 del 17 marzo 2020 e l'articolo 1, comma 481, della l. 178/2020, **estende ulteriormente l'ambito temporale di applicazione della doppia tutela fino al 30 giugno 2021.**

SMART WORKING E RICOVERO OSPEDALIERO SONO DUE TUTELE ALTERNATIVE TRA LORO?

Il decreto Sostegni dispone che fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in

modalità agile ai sensi del comma 2-bissi prevede la tutela dell'equiparazione dell'assenza dal servizio al ricovero ospedaliero.

Conseguentemente si evince che si possa considerare l'assenza quale ricovero ospedaliero solamente qualora la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile secondo le indicazioni di cui al comma 2-bis, che si ricorda prevede che i lavoratori fragili possano svolgere 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.

In pratica, si stabilisce che l'assenza di lavoro possa essere equiparata al ricovero ospedaliero nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.

ASSENZA DAL LAVORO E PERIODO DI COMPORTO

Il d.l. 41/2021 esclude espressamente che i periodi di assenza dal servizio dei lavoratori fragili possano essere computati ai fini del periodo di comporto. Viene pertanto risolta la questione dibattuta che il comma 2 dell'art. 26 del d.l. 18/2020 non aveva espressamente disciplinato; si fa presente però che **il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nelle faq pubblicate a marzo 2020 in commento al d.l. 18 del 17 marzo 2020, aveva già scritto che l'assenza dei lavoratori fragili non è computata ai fini del comporto.**

ALTRE PREVISIONI DELLA NUOVA NORMA

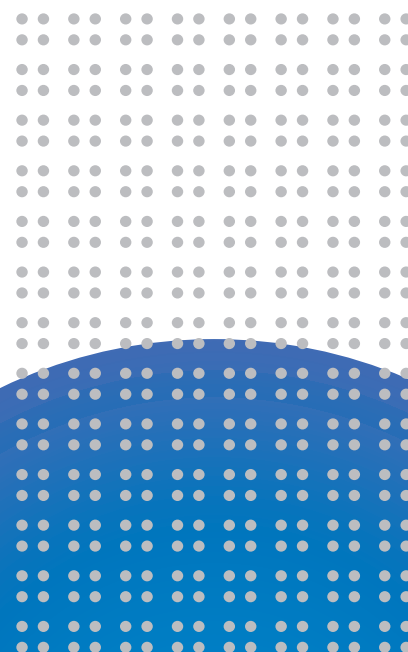
Nella nuova proroga viene espressamente previsto inoltre:

1. il divieto di monetizzazione delle ferie non fruita a causa dell'assenza dal servizio

- 2. che i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in condizione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, non comportano una diminuzione delle somme erogate dall'INPS a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile
- 3. l'applicabilità della disciplina di cui ai citati commi 2 e 2-bis, anche per il periodo che va dal 1° marzo alla data di entrata in vigore della disposizione.

Considerata l'inerenza con il tema trattato, si ricorda infine che l'art. 19, D.L. 31 dicembre 2020, n. 183 prevede che si possa ricorrere allo smart working semplificato fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

