

LAVORATORI “FRAGILI”: PROROGATE AL 31 DICEMBRE 2021 LE TUTELE

L'art. 2-ter del d.l. 6/8/2021 n. 111 - inserito, in sede di conversione, dalla legge 24/9/2021 n. 133 (pubblicata nella “Gazzetta Ufficiale” 1/10/2021 n. 235) e in vigore dal 2 ottobre scorso - ha modificato la disciplina riguardante i **lavoratori c.d. fragili** ^(*), di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del d.l. n. 18/2020 ^(**) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020).

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio 13/10/2021 n. 3465, ha fornito le indicazioni sotto riportate.

È stato prorogato fino al **31 dicembre 2021** il termine per il riconoscimento della tutela di cui all'**art. 26, comma 2 del d.l. n. 18/2020**, ai sensi del quale, **per i lavoratori in possesso della specifica certificazione sanitaria** (come precisato, da ultimo, nei messaggi n. 171 e 1667 del 2021 - cfr., rispettivamente, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3 e n. 18 del 2021), **che non possano svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile** ^(***), **il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero**, “con la conseguente erogazione della prestazione economica e il correlato accredito della contribuzione figurativa, per gli assicurati aventi diritto alla tutela della malattia del settore privato, entro i limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza”.

Tale tutela è riconoscibile nell'ambito delle risorse stanziare, attualmente pari a 396 milioni di euro per l'anno 2021.

È stato inoltre prorogato al 31 dicembre 2021 il periodo di cui all'**art. 26, comma 2-bis del d.l. n. 18/2020**, durante il quale, **i lavoratori c.d. 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”.

In merito alla **tutela di cui al comma 1 dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020** ^(****) - consistente, per i lavoratori dipendenti del settore privato, nell'equiparazione alla “malattia ai fini del trattamento economico” del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva -, non essendo, al momento, intervenuta alcuna novità legislativa, nel richiamare quanto contenuto al riguardo nel proprio messaggio n. 2842/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2021), **l'Istituto di previdenza si riserva di fornire successive indicazioni a seguito dell'eventuale rifinanziamento dei relativi oneri**.

Eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle tutele di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020, sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti dell'INPS e riesaminati in autotutela, anche qualora siano stati già presentati presso i Comitati di gestione (Comitato amministratore della gestione Prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti e Comitato amministratore del Fondo della gestione speciale dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995).

In attesa di chiarimenti da parte dei ministeri vigilanti, anche i ricorsi avverso i provvedimenti di diniego delle tutele di cui all'art. 26, comma 6, del citato d.l. n. 18/2020 ^(****), nonché quelli simili già presentati presso i suddetti Comitati di gestione saranno, allo stato, riesaminati in autotutela dalla Struttura INPS territorialmente competente.

Rimane in tutti i casi la possibilità per il lavoratore di presentare ricorso all'Autorità giudiziaria.

(*) Sono lavoratori "fragili" quelli in possesso 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

(**) **Art. 26, commi 2 e 2-bis del d.l. n. 18/2020**

2. Fino al 31 dicembre 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. A decorrere dal 17 marzo 2020, i periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comportamento; per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, e' imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. E' fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 dicembre 2021, i lavoratori fragili di cui al comma 2 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.

(***) Al fine "di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", la legge 22 maggio 2017, n. 81 ha introdotto e disciplinato il "lavoro agile" (cd smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

(****) **Art. 26, comma 1, del d.l. n. 18/2020**

1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comportamento.

(*****) **Art. 26, comma 6, del d.l. n. 18/2020**

6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.