

LAVORATORI FRAGILI AGGIORNAMENTI E ISTRUZIONI INPS SULLA TUTELA PREVIDENZIALE
--

Come già illustrato nel messaggio INPS n. 679/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022, pag. 78), in merito al riconoscimento della tutela previdenziale per i lavoratori c.d. **fragili** ^[*], l'art. 17 del d.l. 24/12/2021 n. 221, ha:

- 1) (al comma 1) previsto la proroga delle sole disposizioni inerenti lo svolgimento dell'attività lavorativa in **modalità agile** ^[**], di cui al comma 2-bis dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020 ^[***], convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020;
- 2) (al comma 2) disposto l'adozione di un apposito decreto interministeriale finalizzato a individuare *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità”*, in presenza delle quali la prestazione lavorativa, ai sensi del comma 2-bis dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020, viene effettuata in *“modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento”*, secondo la disciplina contenuta nel contratto di riferimento. In applicazione di quanto sopra, è stato pubblicato il d.i. 3/2/2022, recante *“Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022, pag. 74).

Successivamente, la legge 18/2/2022 n. 11 - in vigore dal 19 febbraio scorso -, ha modificato l'art. 17 del d.l. n. 221/2021 in occasione della sua conversione, e disposto la **proroga al 31 marzo 2022** delle disposizioni contenute nell'art. 26 del d.l. n. 18/2020:

- al comma 2-bis, inerente (come anticipato) lo **svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità**, individuati ai sensi del decreto interministeriale 3/2/2022;
- al comma 2, riguardante **l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero** con relativa erogazione della prestazione economica.

Inoltre, il comma 3 bis del menzionato art. 17, introdotto dalla legge di conversione n. 11/2022, stabilisce che gli oneri a carico dell'INPS, dall'1 gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022, connessi con le tutele previdenziali di cui al citato comma 2 dell'art. 26, sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa indicato in norma, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori. La norma affida all'Istituto anche il monitoraggio dello stanziamento, affinché non prenda in considerazione ulteriori domande, qualora il limite massimo di spesa ivi individuato, anche in via prospettica, venga raggiunto.

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio 11/3/2022 n. 1126, ha:

- a) precisato che la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato assicurati per la malattia è riconosciuta dall'1 gennaio 2022 **al 31 marzo 2022**;
- b) evidenziato che, in merito all'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia - stabilita, fino allo scorso anno e per la generalità dei lavoratori privati, dal comma 1 dell'art. 26 in argomento -, non è stata prevista, a oggi,

alcuna proroga per il 2022 e, pertanto, ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'Istituto, il cui termine rimane fissato **al 31 dicembre 2021**, sono confermate le indicazioni contenute nel messaggio n. 679/2022;

- c) ribadito le istruzioni già fornite agli uffici medico legali territorialmente competenti, che sono tenuti a proseguire con la consueta trattazione dei certificati trasmessi dai lavoratori del settore privato (inclusi i lavoratori marittimi) assicurati per la malattia afferenti alle tutele di cui all'art. 26 (commi 1, 2 e 6), e agli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, che debbono provvedere all'acquisizione manuale degli eventuali certificati cartacei ricevuti. La suddetta attività riveste particolare importanza per consentire all'INPS (come già precisato nel messaggio n. 679/2022) la corretta individuazione dei certificati afferenti alle tutele di cui all'art. 26 del d.l. n. 18/2020, prodotti dai lavoratori di cui si tratta. Per la gestione delle pratiche a pagamento diretto con certificati afferenti alla tutela di cui al comma 2 (lavoratori in condizione di fragilità) dell'art. 26, le strutture territoriali dell'Istituto provvederanno, sulla base delle suddette valutazioni medico legali, all'istruttoria amministrativa degli eventi verificatisi nel 2022 fino alla data del 31 marzo p.v.

[*] Ossia "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" (art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020).

[**] Al fine "di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", la legge 22/5/2017 n. 81 ha introdotto e disciplinato il "lavoro agile" 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 2-bis, del d.l. n. 18/2020**

A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 marzo 2022, 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.