Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31/3/22

Per i **lavoratori fragili** l'assenza dal lavoro è equiparata a **ricovero ospedaliero** fino al 31 marzo 2022.

La novità è ufficiale, dopo l'approvazione da parte della Camera della legge di conversione del decreto n. 221/2021 relativo alla proroga dello stato d'emergenza Covid.

Il voto della Camera del 17 febbraio ha confermato l'estensione della tutela per i lavoratori fragili, che **se impossibilitati a lavorare in smart working** avranno diritto all'indennità INPS per ricovero ospedaliero.

I ritocchi riguardano sia il comma 2 che il comma 2-bis del decreto legge n. 18/2020, il **decreto Cura Italia**. Sia per lo svolgimento dello **smart working** che per la tutela in caso di **assenza dal lavoro** il termine ultimo viene allineato a quello dello **stato d'emergenza**.

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31 marzo 2022

La legge di conversione approvata alla Camera con voto di fiducia il 17 febbraio e pubblicata il giorno successivo in Gazzetta Ufficiale ripristina la tutela prevista per i **lavoratori fragili** impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa in **smart working**.

Si tratta della norma che consente ai **lavoratori fragili** di beneficiare dell'**indennità INPS** erogata in caso di **ricovero**

ospedaliero nell'ipotesi di assenza dal lavoro e impossibilità di svolgere la propria attività lavorativa in **smart working**.

Nel dettaglio, la tutela introdotta in considerazione dei rischi derivanti dal contagio da Covid-19 è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati**, in possesso di certificato rilasciato dagli organi medico-legali che attesti una **condizione di rischio**, derivante da:

- immunodepressione;
- esiti da patologie oncologiche;
- svolgimento di terapie salvavita;
- disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 104/1992.

La modifica introdotta in Senato al testo del decreto sulla proroga dello stato d'emergenza Covid, prolunga fino a fine marzo il **diritto all'indennità di ricovero ospedaliero** in caso di assenza dal servizio, con uno stanziamento pari a **16,4 milioni di euro**.

Ai fini della ripartizione delle risorse sarà data priorità agli **eventi cronologicamente anteriori**, si legge al nuovo comma 3-bis dell'articolo 17, che specifica inoltre l'applicazione retroattiva delle novità, dal 1° gennaio 2022 alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto n. 221/2021.

Lavoratori fragili, smart working fino al 31 marzo 2022

L'estensione temporale del riconoscimento dell'indennità INPS per ricovero ospedaliero in caso di assenza dal lavoro si affianca alle **ulteriori novità** previste in materia di **smart working**.

Secondo quanto previsto dal testo della legge di conversione, i lavoratori fragili svolgeranno di norma l'attività

lavorativa in smart working non più fino al 28 febbraio ma **fino al 31 marzo 2022**, termine che viene allineato quindi a quello dello stato d'emergenza.

Non solo.

Sparisce il richiamo al decreto del Ministero della Salute, del Lavoro e della Pubblica Amministrazione per **individuare i lavoratori** ai quali riconoscere il diritto allo smart working.

Nella versione riformulata del comma 2, articolo 17, si legge che, fermo restando il prolungamento del lavoro agile fino al 31 marzo 2022:

“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”.

Nel testo approvato il 24 dicembre 2021 è invece previsto che la funzione del decreto sia di **individuare le patologie croniche** con connotazione di gravità per le quali:

“fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto.”

La legge di conversione “slega” quindi il diritto allo smart working all'individuazione delle patologie specifiche per le quali ricorre la condizione di fragilità.

Da una prima lettura delle modifiche apportate, il ruolo del decreto del 4 febbraio 2022 appare quindi **estensivo e non limitativo** nell'identificare i lavoratori destinatari delle tutele emergenziali.

Fonte: www.informazionefiscale.it