

Lavoratori fragili e Smart Working 2022: requisiti e nuove regole

Tutte le novità per lo smart working dei lavoratori fragili nel settore pubblico e privato, cosa cambia, i nuovi requisiti e le regole

Lo smart working per i lavoratori fragili è consentito fino al 28 febbraio 2022 ma arrivano cambiamenti con il nuovo **Decreto interministeriale**.

Infatti sono state stabilite **le patologie** e le condizioni che danno accesso allo status di lavoratori fragili con diritto al lavoro agile. Inoltre cambiano le modalità di accertamento. L'attestazione va fatta da parte del **medico di famiglia**, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Da ultimo l'INPS ha dato un chiarimento sull'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena per i lavoratori fragili.

In questo articolo **vi spieghiamo in modo dettagliato** cosa prevede il nuovo Decreto, tutte le nuove regole e come cambia il mondo dei lavoratori fragili in smart working nel 2022.

LAVORATORI FRAGILI SMART WORKING, NUOVI REQUISITI

A seguito di quanto stabilito dal Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 all'articolo 17, il legislatore ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come "fragili".

Il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022,

pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022 e co-firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la pubblica amministrazione, individua due casistiche specifiche:

- **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.

1) FRAGILITÀ INDIPENDENTE DALLO STATO VACCINALE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria, ovvero chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in **terapia immunosoppressiva;**
-

- ha avuto un **trapianto di cellule staminali ematopoietiche** (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
-

- è in **attesa di trapianto d'organo;**
-

- effettua **terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico** (cellule CART);

-
- ha una **patologia oncologica o onco-ematologica** in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;
-

- ha **immunodeficienze primitive** (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o **immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico**. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
-

- effettua **dialisi** oppure ha **un'insufficienza renale cronica grave**;
-

- ha una **pregressa splenectomia**;
-

- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (**AIDS**) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;

- fibrillazione atriale;

- scompenso cardiaco;

- ictus;

- diabete mellito;

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;

- epatite cronica;

- obesità.

2) FRAGILITÀ CON PRESENZA DI ESENZIONE VACCINALE E ALTRE PATOLOGIE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti che hanno la contemporanea presenza di **esenzione alla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età maggiore di **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.

CHI PUÒ CERTIFICARE LA PATOLOGIE PER I “LAVORATORI FRAGILI”

Il nuovo Decreto stabilisce che possono accertare le patologie e le condizioni che rendono i lavoratori pubblici o privati “fragili” i **medici di medicina generale del lavoratore stesso**. Ovvero, il medico di famiglia.

I lavoratori che vogliono richiedere lo Smart Working dovranno fornire al datore di lavoro la **certificazione** rilasciata dal medico, attestante le condizioni previste dal **Decreto interministeriale**. Ciò vale anche per 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.

LA NORMATIVA SUI LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

La possibilità di Smart Working per i lavoratori fragili è “figlia” dell'emergenza da Covid 19 e dei Decreti emergenziali che sono stati fatti negli ultimi due anni. Era stata prevista in primo luogo, dall'articolo 26 del Decreto Cura Italia. Poi vi era stata la proroga comunicata dall'INPS nel Messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, fino al 31 dicembre 2021. Il Decreto Covid Natale invece, aveva previsto la proroga fino al 28 febbraio 2022 e la necessità di un decreto per stabilire i nuovi requisiti che determinano la platea di lavoratori fragili che hanno diritto allo Smart Working, come spiegato in

questo articolo.

Lo scopo dell'ultimo testo dunque, ovvero il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 è individuare: *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 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”*.

Con quest'ultimo provvedimento cambia perciò **platea di lavoratori definibili “fragili” pubblici e privati** che possono svolgere la propria mansione in Smart Working.

ARRIVERÀ UNA NUOVA PROROGA SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI?

Cosa accadrà per i lavoratori fragili dopo il **28 febbraio 2022**? Considerando che lo stato di emergenza Covid è stato prorogato fino al **31 marzo 2022**, le rappresentanze di tali dipendenti hanno chiesto un'estensione della proroga Smart Working per i lavoratori fragili. Per adesso, la proroga non è arrivata, ma sulle novità vi terremo aggiornati.

Intanto, in Parlamento si sta lavorando a una nuova legge sulla disciplina dello Smart Working che superi vecchi steccati professionali ed ideologici. Per maggiori approfondimenti, si consiglia di leggere questo approfondimento.

EQUIPARAZIONE QUARANTENA A MALATTIA, NESSUNA PROROGA

Un'altra problematica relativa sempre ai lavoratori fragili è che **non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in Smart Working) **al ricovero ospedaliero** con relativa indennità, come avvenuto fino allo scorso novembre. Su questo aspetto, l'INPS con il Messaggio n° 679 del 11-02-2022 ha chiarito che non è possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori fragili. Tali indennità erano state previste dai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (ovvero il cosiddetto **Decreto Cura Italia**).

Per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento di tali tutele per i lavoratori fragili potrà essere previsto per le **sole giornate del 2021**, nei limiti delle risorse disponibili.

Dunque, sotto il profilo gestionale, gli Uffici medico legali delle Strutture INPS territorialmente competenti proseguiranno con la consueta trattazione dei certificati di malattia Covid, apponendo le relative codifiche o valutazioni. Invece, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, procederanno all'acquisizione dei certificati cartacei, come da prassi. Infine, per le categorie di lavoratori per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di malattia, le procedure di gestione sono state aggiornate dall'INPS secondo quanto previsto nel Messaggio n° 679 del 11-02-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Ministero Salute 3 febbraio 2022 (Pdf 574 Kb) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (Pdf 123 Kb)
Messaggio INPS n° 679 del 11-02-2022 (Pdf 86 Kb).

Fonte: www.ticonsiglio.com