

Su smart working e assenze indennizzate proroga fino a marzo per i lavoratori fragili

La legge di conversione del Dl 221/2021 amplia le tutele previste finora
I provvedimenti valgono retroattivamente dallo scorso 1° gennaio

Barbara Massara Matteo Prioschi

Per i lavoratori fragili, dipendenti del settore privato o pubblico, sono state prorogate fino al prossimo 31 marzo sia la disposizione per cui la prestazione lavorativa viene svolta di norma in modalità agile, sia quella che equipara le assenze dal lavoro al ricovero ospedaliero qualora non si possa ricorrere allo smart working.

In sede di conversione nella legge 11/2022 (in Gazzetta Ufficiale del 18 febbraio e in vigore dal 19), è stato completamente riconscepito e riscritto l'articolo 17 del decreto legge 221/2021 riservato alle misure in favore dei lavoratori fragili nonché al congedo parentale per Covid-19.

In particolare il rinnovato comma 1 dell'articolo 17, rispetto alla versione originaria, amplia dal 28 febbraio al 31 marzo 2022 la proroga della tutela contenute nell'articolo 26, comma 2, del Dl 17/2020, in base alla quale i cosiddetti lavoratori fragili hanno diritto a che la prestazione sia normalmente resa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a mansioni diverse, purché di pari inquadramento contrattuale.

Con il nuovo termine del 31 marzo, la proroga della tutela della smart working si allinea a quella dello stato di emergenza, attualmente fissata dallo stesso Dl 221/2021 al 31 marzo prossimo.

Contemporaneamente, il neo inserito comma 3-bis proroga, sempre fino al 31 marzo, la speciale tutela economica contenuta nell'articolo 26, comma 2-bis del Dl 18/2020, che riconosce al lavoratore fragile, la cui prestazione non sia compatibile con il lavoro agile, il diritto ad assentarsi beneficiando della copertura economica del trattamento previsto per il ricovero ospedaliero.

Sia la proroga del lavoro agile che quella del trattamento economico del ricovero ospedaliero, sebbene modificate o introdotte dalla legge di conversione del Dl 221/2021, sono applicabili dal 1° gennaio scorso, per espressa previsione del comma 3-ter dell'articolo 17 dello stesso decreto, che ha voluto evidentemente sanare il periodo già trascorso.

La copertura economica, però, sarà riconosciuta dall'Inps nel limite di 16,4 milioni di euro, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori. Dei 16,4 milioni, 1,5 sono espressamente destinati all'indennità economica dei lavoratori la cui malattia non è indennizzata dall'Inps. Esaurito il budget, l'istituto di previdenza non accetterà ulteriori richieste. Inoltre, questa applicazione retroattiva potrebbe comportare per i datori di lavoro la necessità di modificare buste paga e flussi uniemens relativi ai mesi già trascorsi.

La legge di conversione riscrive altresì il comma 2 dell'articolo 26, che rinvia a un decreto (già previsto dal testo originario del Dl) del ministro della Salute, di concerto quelli del Lavoro e della Pubblica amministrazione, per l'individuazione delle patologie croniche

con scarso compendio clinico e con connotazione di particolare gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità.

Il decreto ministeriale del 4 febbraio 2022 è stato adottato lo scorso 11 febbraio sebbene in vigore della precedente e ormai superata versione dell'articolo 17 del Dl 221/2022 che collegava direttamente le nuove patologie elencate nel decreto con la proroga del lavoro agile, secondo il comma 2-bis dell'articolo 26 del Dl 18/2020.

La nuova versione dell'articolo 17 attenua tale collegamento, evidenziando così in modo più forte il dubbio, peraltro già sollevato (si veda il Sole 24 Ore del 15 febbraio), se la nuova definizione di fragile, secondo la nomenclatura contenuta nel Dm del 4 febbraio, si aggiunga o sostituisca a quella dell'articolo 26 del Dl 18/2020. Secondo quest'ultima norma, infatti, è considerato fragile il lavoratore portatore di handicap grave (in base all'articolo 3, comma 3 della legge 104/1992) o quello in possesso di certificazione medico legale attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

La necessità di un coordinamento tra le due definizioni di lavoratore fragile, cioè quella del decreto legge 18/2020 e quella del decreto ministeriale del 4 febbraio 2022, è stata altresì evidenziata nel dossier del servizio studi di Camera e Senato redatto in vista della definitiva conversione in legge del provvedimento. È quindi opportuno un intervento chiarificatore dei ministeri competenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA