



Comunicato UBI - 23 marzo 2021

DECRETO-LEGGE "SOSTEGNI"
MISURE A SOSTEGNO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI "FRAGILI"

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale di ieri, ed è pertanto in vigore da oggi, martedì 23 marzo, il cosiddetto **Decreto "Sostegni"** (Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41), contenente **"Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19"**.
Il provvedimento - che sarà presentato alle Camere per la conversione in legge e potrà pertanto subire modifiche - include all'art. 15 la proroga delle **Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità**, introducendo rispetto al quadro normativo precedente alcune **novità**.
La presente nota fornisce una prima sintesi della nuova norma.

DESTINATARI

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.

MISURA

Solo nei casi in cui la prestazione lavorativa **non** possa essere svolta in **smart working** la lavoratrice/il lavoratore può astenersi dal lavoro.

Novità

Il nuovo DL richiede che non sia percorribile l'ipotesi di prestazione in modalità agile

Il periodo di assenza dal servizio

- è equiparato al ricovero ospedaliero,

Novità:

il nuovo DL stabilisce che per i lavoratori disabili gravi ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 che beneficiano dell'indennità di accompagnamento per minorazione civile, l'equiparazione al ricovero ospedaliero non determina la diminuzione delle somme erogate dall'INPS anche se la vigente normativa prevede che il pagamento dell'indennità venga sospeso in caso di ricovero a totale carico dello Stato per un periodo pari o superiore a 30 giorni.

- **non è computabile** ai fini del periodo di **comporto** (quindi non si corre più il rischio di superare il periodo terminato il quale il datore di lavoro non è più tenuto a conservare il posto al dipendente).

Novità:

Il nuovo DL prevede l'esclusione dal calcolo del comporto

PERIODO

Dal **1° marzo al 30 giugno 2021**

N.B. La precedente legge in materia aveva come termine il 28 febbraio 2021, ma si rammenta che

all'interno del gruppo ISP, in attesa dell'emanazione del Decreto, era stata decisa la proroga dei provvedimenti di astensione cautelativa al 30 aprile 2021.

ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE (SMART WORKING)

Come già stabilito in precedenza, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile può comportare *"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"*.

FISAC CGIL UBI