

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

23 marzo 2021

Il 22 marzo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il [Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41](#), cosiddetto **Decreto “Sostegni”** 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”. Qui di seguito vi forniamo una prima sintesi delle misure di interesse per i cosiddetti “lavoratori fragili”

L’attuale versione del provvedimento include all’art. 15 la proroga delle **Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità**, introducendo rispetto al quadro normativo precedente alcune **novità**.

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

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

Il periodo di assenza dal servizio:

- è equiparato al ricovero ospedaliero (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 comporta** (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).

PERIODO

Dal 1° marzo al 30 giugno 2021

A questo proposito, ricordiamo che la precedente legge aveva come termine il 28 febbraio 2021, ma all’interno del gruppo ISP, in attesa dell’emanazione del Decreto, era già stata decisa la proroga dei provvedimenti di astensione cautelativa al 30 aprile 2021, e che comunque le disposizioni aziendali in materia di lavoratori fragili finora sono state via via prorogate nel tempo adeguandole alle scadenze definite nei vari decreti.

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”.