

DECRETO SOSTEGNI

Misure di protezione per lavoratori in condizione di fragilità

In allegato vi rimettiamo nota della Struttura Nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere della First Cisl che riepiloga le misure, reintrodotte con il Decreto Sostegni, riguardanti la protezione per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di fragilità.

25 marzo 2021

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

AGGIORNAMENTO AL 19 MARZO 2021

DECRETO SOSTEGNI

REINTRODUZIONE MISURE DI PROTEZIONE PER LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONDIZIONE DI FRAGILITÀ

Riferimenti normativi

Decreto Legge n. 41 del 22 marzo 2021 (cosiddetto Sostegni) pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22/03/2021; Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 (cosiddetto Cura Italia), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e succ. integrazioni e modificazioni; Decreto Legge 34/2020 (cosiddetto Rilancio) convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 (in S.O. n. 25, relativo alla G.U. 18/07/2020, n. 180); Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126 (pubblicata in GU n. 253 del 13/10/2020 - Suppl. Ordinario n. 37); Decreto Legge 137/2020 convertito con modificazioni dalla Legge 18 dicembre 2020, n. 176 (in S.O. n. 43, relativo alla G.U. 24/12/2020, n. 319); Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 183 (cosiddetto Mille Proroghe) convertito con modificazioni dalla Legge 26 febbraio 2021, n. 21 (in G.U. 01/03/2021, n. 51); Legge 178/2020 (Legge Bilancio 2021); Decreto Legge n. 2 del 14 gennaio 2021 convertito con modificazioni dalla Legge 12 marzo 2021, n. 29 (in G.U. 12/03/2021, n. 61); DPCM del 14 gennaio 2021; Messaggio Inps 171/2021.

Indice

Pagina 2

DECRETO SOSTEGNI - PREMESSA

Pagina 3

LAVORATRICI E LAVORATORI FRAGILI, proroga tutele fino al 30 giugno 2021

Pagina 3

- **DIRITTO ALLO SMART WORKING**

Pagina 4

- **POSSIBILITÀ DI RESTARE A CASA con equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero ed esclusione dei suddetti periodi dal comporta**

Pagina 5

- **QUARANTENA/PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA confermata la semplificazione del certificato medico per le/i dipendenti del settore privato e l'esclusione dal periodo di comporta**

Pagina 6

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE prorogata fino al 30 aprile 2021

Il Decreto Cura Italia, varato dal Governo nella fase critica del primo lockdown durante la primavera del 2020, aveva previsto misure in favore delle lavoratrici e dei lavoratori cosiddetti fragili, cioè di coloro che si riteneva potessero essere particolarmente a rischio in caso di contagio dal virus Sars-Cov2 e che necessitavano, quindi, di particolari forme di protezione.

In particolare, il DL Cura Italia, poi convertito nella Legge 27/2020, prevedeva, sino al 30 giugno 2020, la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità di astenersi dal lavoro, stabilendo che i periodi di assenza fossero equiparati al ricovero ospedaliero. Il personale dipendente interessato dalla disposizione è composto: dalle lavoratrici e dai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/1992) e dalle lavoratrici e dai lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

La normativa di protezione delle lavoratrici e dei lavoratori fragili è stata prorogata dapprima sino al 31 luglio 2020, ai sensi dell'art. 74 del DL 34/2020 (cosiddetto Decreto Rilancio), poi sino al 15 ottobre 2020, grazie alle previsioni contenute nell'art. 26 del DL 104/2020 (cosiddetto Decreto Agosto). Quest'ultimo decreto ha stabilito inoltre che, a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, le lavoratrici e i lavoratori fragili svolgessero, di norma, la prestazione lavorativa in modalità agile, anche "attraverso 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".

Infine, la Legge di Bilancio 2021 n. 178/2020, all'articolo 1, comma 481, ha previsto che le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori fragili, introdotte dal Decreto Cura Italia, dovessero continuare a essere applicate anche dal 1 gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

In sede di esame del disegno di legge (d.d.l.) n. 2101, di conversione in legge del DL 183 del 31 dicembre 2020 (cosiddetto "mille proroghe"), è stato approvato dal Senato un ordine del giorno che impegnava il Governo a valutare l'opportunità di proteggere adeguatamente la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori fragili, riconoscendo loro la possibilità di beneficiare delle tutele previste dall'articolo 26, comma 2, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, anche per i periodi successivi al 28 febbraio 2021 e, comunque, sino al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, chiarendo anche che i periodi di assenza dal servizio delle lavoratrici e dei lavoratori fragili, giustificati dalla necessità di prevenire il rischio di contagio da Covid-19, non devono essere computabili nel periodo di comportamento.

Di seguito viene esaminata nel dettaglio la **nuova normativa contenuta nell'articolo 15 del Decreto Legge cosiddetto Sostegni**, con particolare riguardo ai termini delle norme riproposte, alla copertura per i periodi di vacanza della norma scaduta il 28 febbraio 2021 e al chiarimento sull'esclusione dal periodo di comportamento per i "Permessi Sanitari Cautelativi", concessi a norma di legge (ex art. 26, comma 2, DL 18/2021) che, fino a oggi, la normativa vigente equiparava semplicemente al ricovero ospedaliero. Un chiarimento di fondamentale importanza per i settori rappresentati da First Cisl in quanto i Contratti collettivi di riferimento non prevedono espressamente la non computabilità del ricovero ospedaliero nei periodi di comportamento. L'articolo in questione del DL Sostegni chiarisce inoltre che l'equiparazione di tali periodi al ricovero ospedaliero non produce effetti nemmeno ai fini della possibilità di continuare a percepire l'indennità di accompagnamento erogata dall'Inps alle lavoratrici e ai lavoratori in condizione di disabilità grave per minorazione civile.

[indice](#)

LAVORATRICI E LAVORATORI FRAGILI proroga tutele fino al 30 giugno 2021

Art. 26, DL 18/2020 e succ. int. mod. - Legge 178/2020 (cosiddetta Legge Bilancio 2021) art. 1, commi 481-484; Messaggio Inps n. 171 del 15 gennaio 2021; Art. 15, DL Sostegni

Con il Decreto Legge 41 del 22/3/2021 (cosiddetto Decreto Sostegni) sono state rinnovate e prorogate le misure a favore delle lavoratrici e dei lavoratori fragili fino al 30 giugno 2021. Nello specifico:

- il diritto allo smart working (già previsto dalla precedente normativa);
- la possibilità di restare a casa con equiparazione dell'assenza dal servizio al ricovero ospedaliero, **con esplicita esclusione del periodo di assenza dal comparto** (chiarimento quest'ultimo del presente decreto). Il Decreto Sostegni chiarisce altresì che **tale possibilità è prevista solo "laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis del decreto stesso"** (v. di seguito);
- la non rilevanza delle suddette assenze per l'erogazione dell'indennità di accompagnamento (chiarimento del Decreto Sostegni).

IMPORTANTE

Il Decreto Legge Sostegni garantisce continuità alla suddetta normativa ed esclude il rischio di un vuoto normativo, prevedendo esplicitamente che per "il periodo dal 1 marzo 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto" si applica la nuova disciplina così come modificata dal Decreto stesso.

[indice](#)

DIRITTO ALLO SMART WORKING

L'art. 26, comma 2-bis, DL Cura Italia, nel tempo, è stato oggetto di diverse modiche e integrazioni. Con il DL Sostegni, viene prorogata fino al 30 giugno 2021 la norma che prevede che le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, cosiddetti "fragili", svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.

Ai sensi di legge, sono da considerare fragili: le lavoratrici e "i lavoratori 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".

Fino al 30 giugno 2021, le lavoratrici e i lavoratori fragili svolgeranno **di norma** la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento) o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Non vi sono particolari condizioni poste dalla legge per accedere allo smart working, ma è prevista la possibilità di adibire la lavoratrice o il lavoratore a diversa mansione al fine di consentirne l'accesso al lavoro in modalità agile: la ratio della norma sembra quella di favorire al massimo, per chi rientra nella categoria dei "fragili", lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, stabilendo addirittura che detta modalità debba diventare – fino alla scadenza dell'operatività della norma – la modalità ordinaria di lavorare per le lavoratrici e i lavoratori con disabilità e a rischio salute.

[indice](#)

POSSIBILITÀ DI RESTARE A CASA con equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero ed esclusione dei suddetti periodi dal computo

Con il Decreto Legge Sostegni viene confermata, e in parte modificata, la misura di cui al comma 2, dell'art. 26 del Decreto Cura Italia che prevedeva, per le lavoratrici e i lavoratori fragili, a fronte di certificazione medica, la possibilità di stare a casa per maggiore tutela del rischio salute (misura emergenziale oggetto di numerose modifiche nel corso del tempo).

In particolare, le modifiche apportate e le novità introdotte dal Decreto 41/2021 alla norma sono due:

- la possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori fragili, di restare a casa è limitata alle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile (nei limiti e con le modalità viste sopra);
- l'esclusione dal computo dei "Permessi Sanitari Cautelativi" concessi ai sensi della suddetta norma.

Pertanto, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, ai sensi del comma 2-bis del DL 18/2020 (e succ. modificazioni e integrazioni), è prevista la possibilità – **fino al 30 giugno 2021** – di restare a casa per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) nonché per chi fosse in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali delle autorità sanitarie locali territorialmente competenti, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

In questi casi, **il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è esente da computo. È prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dalla/dal medica/o di assistenza primaria** che ha in carico la o il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi.

ATTENZIONE!

Si evidenzia che il Decreto Sostegni esplicita, finalmente con estrema chiarezza, che l'assenza dal servizio – prevista dall'articolo 26, comma 2, del Decreto Cura Italia – oltre a essere equiparata al ricovero ospedaliero è, e deve essere fin dall'inizio, esclusa dal periodo utile per il calcolo del computo per malattia.

La problematica relativa all'eventuale computo del periodo di assenza dal servizio delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti in condizione di fragilità ai fini del periodo di computo scaturisce dal fatto che il comma 2 dell'art. 26 del DL n. 18/2020 non contemplava, in modo esplicito, l'esclusione di tale periodo dal calcolo del periodo di computo, equiparandolo solamente al ricovero ospedaliero. Per rimediare a questa scarsità di chiarezza, sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nella sezione dedicata al Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, era già stato precisato che "tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del computo".

Lo stesso comma 1 dell'articolo 26 prevedeva, invece, fin dalla prima stesura e in modo esplicito, per i periodi di assenza dal lavoro, trascorsi in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, l'equiparazione alla malattia ai fini del trattamento economico e l'esclusione dal computo del periodo. Proprio per tale motivo, al fine di conferire maggiore chiarezza al dettato normativo, il legislatore ha ritenuto necessario prevedere espressamente la non computabilità del periodo di assenza nel periodo di computo anche per le assenze di cui al comma 2 del citato articolo 26.

Va considerato, infatti, che in assenza di una precisa disposizione di legge, farebbe fede quanto previsto nei singoli Ccnl, molti dei quali prevedono che l'assenza per malattia, ancorché giustificata da ricovero ospedaliero, sia computata ai fini del periodo di computo.

IMPORTANTE

Il Decreto specifica inoltre che i periodi di assenza dal servizio, per le lavoratrici e i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità grave, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'Inps a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile. Questa esplicita eccezione alla regola generale è importante in quanto la vigente normativa prevede, altrimenti, 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.

[indice](#)

QUARANTENA/PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA confermata la semplificazione del certificato medico per le/i dipendenti del settore privato e l'esclusione dal periodo di computo

Resta in vigore la norma che prevede che, a far data dal 1 gennaio 2021, per i periodi trascorsi in quarantena o permanenza domiciliare con sorveglianza attiva, non è più previsto che la medica o il medico curante che redige il certificato di malattia indichi gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato (art. 26 comma 3, DL 18/2020 – L. 176/2020, art. 1, comma 484).

Resta anche confermata, per le/i dipendenti del settore privato, l'equiparazione alla malattia della quarantena con sorveglianza attiva e della permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e la loro esclusione dai periodo di computo.

Si rammenta, come già evidenziato nella nota del 18 marzo 2021, che sono prorogate fino alla fine dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 30 aprile 2021, le disposizioni relative allo smart working emergenziale (art. 90, DL 34/2020 e successive integrazioni e modificazioni). Restano, pertanto, operative, fino alla suddetta data, le norme relative:

- ✓ all'**OBBLIGO DI COMUNICAZIONE**, che prevede – per le aziende del settore privato che abbiano dipendenti che esercitano la prestazione in smart working – l'obbligo di comunicazione telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori interessati e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile;
- ✓ alla possibilità, nel rispetto dei principi di legge, di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali. L'azienda potrà adempiere agli obblighi d'informativa stabiliti dalla legge nei confronti della/del dipendente in via telematica, anche utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell'Inail.

[indice](#)

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE prorogata fino al 30 aprile 2021

Art. 83, Decreto Legge 34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, in S.O. n. 25, relativo alla G.U. 18/07/2020, n. 180, e successive modificazioni e integrazioni) - Art. 26, DL 18/2020 e succ. int. mod.

Il Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 183, convertito con modificazioni dalla Legge 26 febbraio 2021, n. 21, ha disposto (con l'art. 19, comma 1) che il termine previsto dalla presente norma sia prorogato fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021.

È ancora vigente l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, che impieghino personale dipendente, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale delle lavoratrici e dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. L'azienda, con la medica o il medico competente, ove presente, oppure avvalendosi delle competenze mediche dell'Inail, ove non presente, è tenuta ad assicurare un apposito programma di protezione particolare per tali lavoratrici e lavoratori, individuati eventualmente anche con il supporto della medica o del medico competente.

[indice](#)

Roma, 25 marzo 2020

