

Legge 19 maggio 2022, n. 52  
(G.U. 23 maggio 2022, n. 119)  
di conversione del D.L. 24 marzo 2022,  
n. 24 (G.U. 24 marzo 2022, n. 70)

**Barbara Massara**

*Consulente del lavoro in Roma*

# Lavoratori fragili, la proroga delle tutele

**L'**articolo 10 del DL 24/2022, che disciplina le residue misure anti Covid dopo la fine dello stato di emergenza, a seguito della conversione nella legge n. 52 del 19 maggio 2022 proroga al 30 giugno 2022 le misure specificatamente previste dal DL n. 18/2020 a tutela della salute della categoria dei cd. lavoratori cd fragili.

La norma di riferimento, anche dopo l'ultima proroga, continua ad essere l'articolo 26 del DL n 18/20, ed in particolare i commi 2 (diritto ad indennità di malattia equiparata al ricovero ospedaliero in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile), il comma 2 bis (diritto a svolgere la prestazione con modalità di lavoro agile), ed il comma 7 (diritto del datore di lavoro che indennizza il lavoratore assente, ad essere forfettariamente rimborsato dell'onere da parte dell'Inps).

## Le due definizioni di lavoratori fragili

La difficoltà interpretativa ed applicativa delle misure nella versione contenuta nel DL 24/2022 convertito, sta nel fatto che le norme prorogate sembrerebbero avere diversi destinatari, in quanto come noto nel tempo sono state identificate due diverse categorie di fragili.

La prima, per ordine cronologico, è quella prevista dall'articolo 26 comma 2 del DL n. 18/2020, che include i lavoratori portatori di handicap grave o con stato di immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita certificato da un medico legale.

La seconda invece ricomprende i lavoratori fragili definiti in base alle patologie e alle condizioni specificatamente elencate dal DM Salute del 4.2.2022, attuativo dell'art. 17 comma 2 del DL 221/2021, certificate dal competente medico di medicina generale.

La legge di conversione del DL 24/2022, nel prorogare le misure in favore dei dipendenti esposti a maggiore rischio di salute e di contagio, prevede tutele differenziate per ciascuna delle due categorie legali di lavoratori fragili.

Nessun provvedimento di legge o amministrativo ha mai espressamente chiarito il rapporto di coesistenza e/o di prevalenza tra le due differenti definizioni di lavoratore fragile, e questo ha generato e continua a generare dubbi interpretativi.

Tali dubbi sono stati rafforzati dall'articolo 10 del DL 24/2022 convertito nella legge n. 52/2022, che nel prorogare le misure in favore dei dipendenti esposti a maggiore rischio di salute e di contagio, prevede tutele differenziate per ciascuna delle due categorie legali di lavoratori fragili.

## La proroga del trattamento economico del ricovero ospedaliero

Infatti il comma 1 bis dell'articolo 10 è rivolto "esclusivamente" ai lavoratori fragili ex DM 4.2.2022, ed in loro favore proroga fino al 30.6.2022 la specifica tutela economica del comma 2 dell'art. 26 del DL n. 18/20.

Tale norma prevede che, in caso di impossibilità del dipendente a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, neanche attraverso l'adibizione a diversa mansione con medesima categoria ed inquadramento contrattuale, questi abbia diritto ad assentarsi ed a ricevere il trattamento economico di malattia equiparato al ricovero ospedaliero.

Nel dossier delle Camere del 6.5.2022, si legge che ai fini dell'applicazione di questa specifica tutela, i lavoratori fragili interessati devono "congiuntamente" rientrare in entrambe le definizioni di fragili sia ex art. 26 DL 18/2020 che ex D.M. 4.2.2022, interpretazione che non si evince in modo chiaro dalla norma, sebbene la tutela economica prorogata del comma 2

**TUTELE PROROGATE IN FAVORE DEI LAVORATORI FRAGILI IN SINTESI**

MSURA	SCADENZA	FONTI ORIGINARIA E PROROGA
Tutela economica indennità ricovero ospedaliero per i soli fragili ex DM 4.2.2022 (impossibilitati a prestare lo SW)	30.06.2022	Art. 26 comma 2 DL 18/20, prorogato dal co. 1-bis art. 10 DL 24/22
Rimborso dell'onere di malattia sostenuto direttamente dal datore di lavoro (nel limite di euro 600 forfettari) per i soli fragili ex DM 4.2.2022 (impossibilitati a prestare lo SW)	30.06.2022	Art. 26 comma 7 DL 18/20, prorogato dal co. 1-bis art. 10 DL 24/22
Diritto allo Smart Working	30.06.2022	Art. 26 comma 2 bis DL 18/20, prorogato dal co. 1-ter art. 10 DL 24/22
Sorveglianza sanitaria speciale	31.07.2022	Art. 83 co. 1-3 DL n. 34/2020 prorogato dall'art. 10 co. 2 DL 24/22 (punto 1 Allegato B DL 24/22)

contiene al proprio interno anche i fragili portatori di handicap grave e quelli immunodepressi.

Solo l'Inps, direttamente chiamato in causa ai fini dell'indennizzo, potrà chiarire questo aspetto ed eventualmente confermare la necessità della contestuale sussistenza dei requisiti previsti per entrambe le definizioni.

L'equiparazione al ricovero ospedaliero comporta per i dipendenti privati indennizzati dall'Inps la conseguente decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico, il pagamento nel limite complessivo di 180 giorni di malattia per anno solare, la non concorrenza al periodo di comporto e la cumulabilità con l'indennità di accompagnamento erogata dall'Inps.

Ricordiamo che questa previsione, prima dell'ultima proroga disposta dalla legge di conversione del DL 24/22, era stata applicata fino al 31.3.2022 per effetto della proroga disposta dal comma 3 bis dell'articolo 17 del DL n. 221/2021 introdotto dalla legge di conversione n. 11/2022.

Pertanto dal 1° aprile al 23 maggio 2022, giorno antecedente all'entrata in vigore del DL 24/22 post conversione in legge, sussiste un vuoto normativo, che soltanto l'Inps potrà poi spiegare se debba intendersi comunque coperto dall'ultima proroga, facendone così retroagire gli effetti.

Congiuntamente è prorogata sempre fino al 30.6.2022 la previsione del comma 7 dell'art. 26 del DL n. 18/20, che riconosce al datore di lavoro tenuto al pagamento diretto della malattia/ricovero ospedaliero in quanto non privo della relativa assicurazione di malattia presso l'Inps, il diritto al rimborso dell'onere sostenuto. Tale indennizzo è stato forfet-

tariamente stabilito in euro 600 annui, ma ad oggi non è ancora stato attuato in quanto si attendono le relative istruzioni operative da parte dell'Ente previdenziale.

**La proroga del diritto allo smart working**

Il comma 2 dell'articolo 10 invece proroga al 30.6.2022 il diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile previsto per i lavoratori fragili di cui al comma 2 bis dell'art. 26 del DL n. 18/20, comma che a sua volta rinvia al comma 2 della medesima norma, secondo il quale sono fragili i lavoratori portatori di handicap grave ex art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 o con stato di immunodepressione certificato da un medico legale.

**La proroga dell'obbligo della sorveglianza sanitaria speciale**

I lavoratori che sono comunque considerati a rischio di contagio, per età, patologie o particolari condizioni, anche se non rientrano in nessuna delle due definizioni legali di lavoratore fragile, continuano a beneficiare della cd sorveglianza sanitaria speciale, che il datore di lavoro è obbligato a garantire fino al 31.07.2022.

Lo prevede il comma 2 dell'articolo 10 del DL n. 24/22, che rinvia all'allegato B del decreto medesimo che al punto 2 stabilisce la proroga al 31.07.2022 dell'obbligo della sorveglianza sanitaria speciale disciplinato dall'art. 83 commi 1-3 del DL n. 34/20.

Tale obbligo deve essere assolto dal datore di lavoro o attraverso il cd medico aziendale competente o, in mancanza, ricorrendo agli specifici servizi a pagamento offerti dai medici dell'Inail. ●