

Fragili, smart working e indennità estesi fino al 30 giugno

Lavoro e Covid 19

Auspicabile un chiarimento sulla doppia definizione della condizione da tutelare

Barbara Massara

Il decreto legge 24/2022, come convertito nella legge 52/2022, ha prorogato diverse disposizioni inerenti la protezione dei lavoratori fragili e lo smart working. Quest'ultimo, fino al 31 agosto, può essere utilizzato in tutti i casi in forma semplificata, cioè senza accordo individuale e con comunicazione sintetica e massiva al ministero del Lavoro.

Inoltre il lavoro è agile è confermato come misura posta a tutela dei lavoratori in condizioni di salute fragili, così come di quei lavoratori con particolari esigenze familiari di accudimento dei figli.

Le tutele prorogate fino al 30 giugno, in favore dei lavoratori fragili, sono differenziate in ragione della duplice definizione in vigore dallo scorso 4 febbraio. Ai fragili quali definiti fin dall'origine della pandemia dall'articolo 26 del Dl 18/2020, cioè i lavoratori portatori di handicap grave o con stato di immunodepressione certificato da un medico legale, è riconosciuto il diritto a prestare l'attività lavorativa con modalità agile in base all'articolo 26, comma 2-bis, del Dl 18/2020.

Ai nuovi fragili definiti in base alle patologie e alle condizioni previste dal decreto del ministero della Salute del 4 febbraio 2022 (attuativo dell'articolo 17 del Dl 221/2021), è riservata fino al 30 giugno 2022 la tutela economica dell'indennità di malattia equiparata al ricovero ospedaliero in base all'articolo 26, comma 2, del Dl 18/2020, laddove si assentino in quanto impossibilitati a svolgere la prestazione in smart working.

Il coordinamento tra le due differenziate tutele genera qualche dubbio

gestionale, in quanto il rapporto tra le due definizioni di lavoratore fragile non è mai stato chiarito né in sede legale, né amministrativa.

La proroga al 30 giugno è estesa al comma 7 dell'articolo 26, che riconosce ai datori di lavoro di dipendenti fragili, che sostengono direttamente il costo della malattia (in quanto non coperti dall'assicurazione di malattia dell'Inps) il diritto al rimborso dell'onere (forfettariamente stabilito in 600 euro, ma che fino a oggi non è ancora stato attuato in quanto si attendono le relative istruzioni operative).

Beneficiari del diritto allo smart working sono anche due categorie di la-

voratori genitori con figli bisognosi di cure in ragione dell'età o dello stato di salute:

- chi ha figli under 14, che potranno fruirne fino al 31 luglio, alla condizione che l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno al reddito per sospensione/riduzione dell'attività lavorativa o che sia un soggetto lavoratore, e che l'attività sia compatibile con il lavoro agile;
- chi ha figli portatori di handicap grave o con bisogni educativi speciali, il cui diritto allo smart working prorogato fino al 30 giugno presuppone sempre che l'altro genitore lavori e che l'attività possa essere svolta daremoto in regime di lavoro agile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le scadenze aggiornate

Le misure prorogate dall'articolo 10 del Dl 24/2022

MISURA	FONTE ORIGINARIA	NUOVA SCADENZA
Indennità ricovero ospedaliero per i soli fragili del Dm 4/2/2022	Articolo 26, comma 2, Dl 18/2020	30/06
Rimborso dell'onere di malattia sostenuto dal datore di lavoro per i soli fragili del Dm 4/2/2022	Articolo 26, comma 7, Dl 18/2020	30/06
Diritto allo smart working per i lavoratori fragili dell'articolo 26 del Dl 18/2020	Articolo 26, comma 2 bis, Dl 18/2020	30/06
Sorveglianza sanitaria speciale	Articolo 83, commi 1-3, Dl 34/2020	31/07
Diritto allo smart working per genitore di figli under 14 a condizione che l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno al reddito per sospensione/riduzione o che sia un lavoratore, e che l'attività sia "remotizzabile"	Articolo 90, commi 1-2, Dl 34/2020	31/07
Procedura smart working in forma semplificata	Articolo 90, commi 3-4, Dl 34/2020	31/08
Diritto allo smart working per genitore con figlio disabile grave o con bisogni educativi speciali, a condizione che l'altro genitore lavori e che l'attività sia "remotizzabile"	Articolo 5-ter, Dl 1/2022	30/06