



## **Il Decreto Sostegni proroga le tutele per i lavoratori fragili**

L'art. 15 del [d.l. 41/2021](#) (c.d. Decreto Sostegni) - in vigore dal 23 marzo u.s., sebbene in via provvisoria in attesa della conversione in legge da parte del Parlamento - ha prorogato, sino al prossimo 30 giugno, le tutele per i lavoratori c.d. fragili introdotte dal [d.l. 18/2020](#) (c.d. Decreto Cura Italia) e più volte modificate, da ultimo ad opera della [Legge di Bilancio 2021 \(l. 178/2020\)](#).

Con il Decreto Sostegni, quindi, il governo è intervenuto al fine di estendere le misure previste dall'art. 26 del "Cura Italia", tenuto conto che la precedente proroga - disposta dall'art. 1, co. 481, della legge di bilancio n. 178/2020 - era venuta meno in data 28 febbraio u.s.

Il mancato prolungamento del termine previsto dalla Legge di Bilancio, infatti, avrebbe comportato un grave pregiudizio per i soggetti fragili, in quanto le assenze dal lavoro nel periodo "scoperto" (1° marzo-22 marzo), in mancanza della suddetta proroga, non sarebbero state equiparate a ricovero ospedaliero né, tantomeno, sarebbe stato ammissibile il ricorso allo *smart-working* quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione.

Senonché, il d.l. 41/2021 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 lo scorso 22 marzo) ha fatto salvo tale periodo, in quanto l'art. 15, co. 3, dello stesso consente l'applicazione delle misure ivi previste con efficacia retroattiva dal 1° marzo u.s.

Come stabilito dalla precedente disciplina, i destinatari di tali tutele sono dipendenti - pubblici o privati - affetti da disabilità ovvero che si trovino in una condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o, ancora, svolgimento di terapie salvavita.

L'equiparazione delle assenze di tali soggetti al ricovero ospedaliero è disposta nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa con le modalità di cui all'art. 26, co 2-bis, d.l. 18/2020 (il quale, come è noto, prevede la possibilità che i lavoratori fragili svolgano - di norma - la propria prestazione in *smart-working* "*anche attraverso 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*").

La novella legislativa, peraltro, è intervenuta al fine di colmare un vuoto lasciato dalla precedente normativa, che aveva creato più di un problema interpretativo: la computabilità di tali assenze ai fini del periodo di comporta.

Ebbene, l'art. 15, co. 1, lett. a), del nuovo decreto ha escluso espressamente che i periodi di assenza dal servizio dei lavoratori fragili, giustificati dalla necessità di prevenire il contagio da Covid-19, siano computabili ai fini del calcolo del periodo di comporta, fornendo, così, una maggiore tutela dal punto di vista sanitario a quei soggetti che, per il loro stato di salute, sono maggiormente a rischio.

Peraltro, il Decreto Sostegni - in deroga all'ordinaria disciplina (ai sensi della quale il ricovero ospedaliero in un istituto pubblico, oltre i 30 giorni, comporta la sospensione dei relativi ratei di indennità di accompagnamento) - ha previsto la non rilevazione di tali assenze ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS a titolo di indennità di accompagnamento



**COSTANTINO**  
*partners*

---

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità.

La tutela prevista dall'art. 26 del d.l. 18/2020, quindi, è stata estesa - con efficacia retroattiva - a decorrere dal 16 ottobre e sino al prossimo 30 giugno, con la conseguenza che, laddove lo *smart-working* (stante anche la natura delle prestazioni svolte) non sia attuabile, il lavoratore c.d. fragile avrà diritto di assentarsi dal lavoro senza che ciò possa avere effetti ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Il Decreto Sostegni proroga le tutele per i lavoratori fragili