

## PARTE VI° NOTE INTEGRATIVE AGGIORNATE LAVORATORI FRAGILI AL 01-01-2022

Le quarantene restano senza copertura. **Il governo non ha prorogato per il 2022 le norme che equiparavano a malattia il periodo di isolamento precauzionale dei lavoratori privati.**

Nella V° parte delle note integrative, era stato riportato che **l'equiparazione a malattia**, delle assenze per quarantene o sorveglianze attive, **era stata reintrodotta solo in ottobre**, dopo mesi di appelli da parte di sindacati e aziende. Il nuovo esecutivo aveva optato per il regime ordinario (che vale per qualsiasi altra patologia): i primi tre giorni di assenza pagati dal datore di lavoro, il resto coperto al 50% dall'azienda e al 50% dall'Inps. Tutto questo, però, solo fino al 31 dicembre 2021.

**Dal 1 gennaio 2022 le tutele sono nuovamente venute meno.** Lasciando scoperte diverse categorie di lavoratori privati. Innanzitutto tutti coloro che fanno mestieri impossibili da svolgere in modalità "agile"

Va anche sottolineato che le **regole della quarantena Covid** sono cambiate dal 31/12/2021 e minori risultano i periodi obbligatori alla permanenza domiciliare.

Il decreto legge 221/2021, che proroga lo stato di emergenza dal 31 dicembre 2021 al 31 marzo 2022, estende alcune misure speciali legate al Covid-19 tuttora in vigore in ambito lavorativo.

- **L'assenza di qualunque lavoratore del settore privato per quarantena o permanenza domiciliare non è più equiparata alla malattia** con la non computabilità ai fini del periodo di comperto.
- Estesa la possibilità di ricorrere allo **smart working con modalità semplificate**, cioè senza l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al ministero del lavoro. Il nuovo decreto, infatti, proroga al 31 marzo quanto previsto dall'articolo 90, commi 3 e 4, del DL 34/2020, dopo che il DL 52/2020 aveva già spostato i termini prima dal 30 aprile al 31 luglio e poi alla fine del 2021.
- Rimane in vigore l'obbligo di **sorveglianza sanitaria per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio** dei quali il medico competente o quello dell'Inail può accertare l'idoneità alla mansione. Durante il periodo di mancata attività, queste persone non possono essere licenziate.
- I **"lavoratori fragili"** (secondo l'articolo 26 del decreto legge 18/2020) **potranno solo continuare a svolgere di norma l'attività in smart working, anche essere adibiti a mansioni diverse ma con uguale inquadramento,**
- **E se non è possibile lo smart working?** Sempre a proposito di **lavoratori fragili, non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in smart working) **al ricovero ospedaliero con relativa indennità.** Pertanto le assenze "obbligate" probabilmente non saranno retribuite, senonché il Datore di Lavoro voglia integrare il periodo, ma in caso contrario il lavoratore dovrà usufruire di periodi di ferie o aspettativa non retribuita.
- **Inoltre, fino all'adozione di un decreto ministeriale che individuerà "le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità", in presenza delle**

quali, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile, si procederà **fino al 28/02/2022** a riconoscere la situazione di fragilità in base alle attestazioni rilasciate dalle Competenti Autorità medico-legali

- **Il decreto dovrebbe essere adottato entro il 24 gennaio;** in sua assenza lo smart working proseguirà comunque fino al 28 febbraio,

## **NOTE AGGIUNTIVE SULLO STOP ALLA QUARANTENA COME MALATTIA**

Il risultato è che in questo momento **non hanno più diritto all'indennità dell'Inps** i lavoratori che hanno ricevuto la seconda dose di vaccino da oltre 5 mesi, non hanno ancora fatto il booster e dunque in caso di contatto con un positivo al Covid sono tenuti a chiudersi in casa. Chi svolge attività che non consentono lo smart working deve sperare che il datore di lavoro voglia farsi carico del pagamento dei giorni di assenza. Idem per i lavoratori fragili (dagli immunodepressi ai pazienti oncologici) che non hanno la possibilità di lavorare da remoto. E lo stesso problema si pone per i genitori di bambini quarantenati, visto che il bonus baby sitter non è stato rifinanziato. Rimane solo, fino al 31 marzo, l'opzione del congedo parentale.

**RIASSUMENDO : Grave risulta essere la situazione per i fragili, perché il D.L. n. 221 del 24/12/2021 NON ha prorogato**, a far data dal 1 gennaio 2022, la possibilità di assentarsi dal lavoro per i soggetti fragili. Ha invece **prorogato fino e non oltre il 28/2/2022** quanto previsto all'art. 26 comma 2 bis del D.L. n° 18/2020, **ossia la possibilità di svolgere la propria attività in modalità agile o di essere adibiti ad attività di formazione professionale da remoto**. Questo in attesa dell'emanazione di un **decreto ministeriale** che dovrebbe essere emanato **entro il 24 gennaio 2022** e che dovrebbe indicare con precisione quali sono le patologie croniche, con grave scompenso clinico, con particolare connotazione di gravità, **che danno diritto a questi lavoratori di essere considerati lavoratori fragili**.

Ma fino alla emanazione del suddetto Decreto Ministeriale **per lavoratori fragili sono da intendersi coloro che hanno ricevuto dalle competenti Autorità medico-legali una delle seguenti attestazioni:**

- ✓ Lavoratore beneficiario a titolo personale, di quanto previsto dalla **Legge 104/92 art.3 Comma3**,
- ✓ Di ritrovarsi in una **condizione di immunodepressione con necessità di effettuare terapie salvavita**,
- ✓ Di essere affetti da **patologie oncologiche con necessità di effettuare relative terapie salvavita**.

I maggiori sindacati hanno già chiesto la rettifica del provvedimento chiedendo che per tutti i lavoratori fragili venga ancora prevista la possibilità di assentarsi dal lavoro con certificato medico.

*Angela Zeneri*  
A.Ma.R.V. ODV -  
Associazione Malati Reumatici del Veneto  
cell: 3487659026