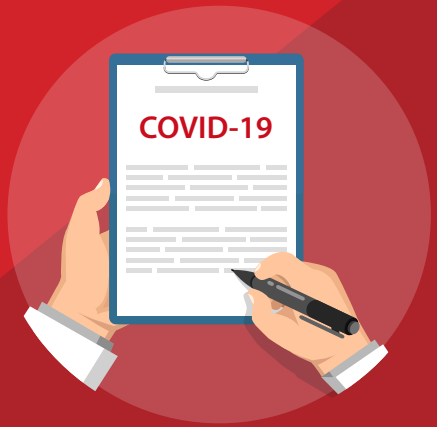
edotto

LAVORATORI FRAGILI O IN QUARANTENA

SENZA TUTELE NEL 2022?



Guida Pratica

ELENCO DEI CONTENUTI

4 Introduzione
5 Quarantena: le nuove regole in vigore
6 Lavoratori in quarantena: assenza equiparata a malattia
7 Lavoratori fragili: assenza equiparata a ricovero ospedaliero
9 Lavoratori fragili: assenza equiparata a ricovero ospedaliero
10 Lavoratori fragili: indennità una tantum

A cura di Edotto S.r.l.

Rubrica della testata giornalistica telematica
www.edotto.com

Autorizzazione Tribunale di Perugia n°23/2008

Via A. Morettini 8/F
06034 - Foligno (Pg)
Tel: 0742 320759

email: info@edotto.com
web: www.edotto.com

Redazione e progettazione grafica: Edotto S.r.l.

Pubblicazione: gennaio 2022

INTRODUZIONE

L'avvio del nuovo anno è stato contrassegnato dal diffondersi della variante Omicron che ha determinato l'aumento del numero dei contagi e dei **lavoratori in quarantena**.

Il Governo è corso ai ripari emanando regole prudenziali e restrittive per arginare la diffusione del virus, "dimenticando" però di rifinanziare e prorogare alcune fondamentali **tutele previdenziali riconosciute** (a più riprese) nel corso del 2021 ai **lavoratori in quarantena** e ai **lavoratori fragili**.

Ma cosa è cambiato dal 1° gennaio 2022 per chi è in quarantena o rientra nella categoria dei soggetti c.d. fragili?

QUARANTENA: LE NUOVE REGOLE IN VIGORE

Prima di fare il punto su tutele (mancanti) e disposizioni (in vigore) per i lavoratori fragili e no, è bene soffermarci brevemente sulle nuove regole introdotte dal decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 229 in merito alla **quarantena per i contatti stretti**.

Le nuove disposizioni prevedono:

- per i **soggetti non vaccinati** o che non abbiano completato il ciclo vaccinale primario o che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da meno di 14 giorni, la quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione al caso (con test finale, molecolare o antigenico, negativo);
- per i **soggetti che abbiano completato il ciclo vaccinale primario** da più di 120 giorni, e che abbiano tuttora in corso di validità il green pass, se asintomatici, la quarantena di 5 giorni (con test finale, molecolare o antigenico, negativo);
- per i **soggetti asintomatici che abbiano ricevuto la dose booster**, oppure che abbiano completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti, oppure che siano guariti da infezione da SARS-CoV-2 nei 120 giorni precedenti, nessuna quarantena, ma è obbligatorio indossare mascherine di tipo FFP2 per almeno 10 giorni dall'ultima esposizione al caso. Il periodo di auto-sorveglianza termina al quinto giorno.

LAVORATORI IN QUARANTENA: ASSENZA EQUIPARATA A MALATTIA

L'articolo 26, comma 1, del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), come da ultimo modificato dal decreto fiscale (articolo 8 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215), disponeva che, fino al 31 dicembre 2021, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato fosse **equiparato a malattia** ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non computabile ai fini del periodo di comporto.

Dal 1° gennaio 2022 tale equiparazione è venuta meno in quanto nè la legge di Bilancio 2022 nè gli altri decreti emanati dal Governo hanno previsto il prolungamento della tutela.

LAVORATORI FRAGILI: ASSENZA EQUIPARATA A RICOVERO OSPEDALIERO

Sempre fino al 31 dicembre 2021 (più dettagliatamente, per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021) l'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto Cura Italia (come modificato dall'articolo 2-ter, del decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111 convertito con modificazioni dalla legge 24 settembre 2021, n. 133) disponeva che i lavoratori fragili:

- potessero, di norma, **svolgere il lavoro in modalità agile**, anche attraverso la destinazione a diversa mansione, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto (comma 2 bis);

- in alternativa, se non fosse possibile ricorrere allo **smart working**, riconosceva l'equiparazione, a determinate condizioni, del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero (comma 2).

Successivamente l'articolo 17 del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, ha prorogato, fino alla data di adozione di un decreto interministeriale (che individuerà le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità per le quali la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile) e comunque non oltre il 28 febbraio 2022, l'efficacia solo delle disposizioni di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del decreto Cura Italia.

Pertanto, ad oggi e non oltre il 28 febbraio 2022, i lavoratori fragili (ossia i lavoratori dipendenti con disabilità grave o in possesso di una certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita) possono svolgere 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 con lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Dal 1° gennaio 2022 è invece **scaduta la tutela** dell'equiparazione al ricovero ospedaliero per chi non può lavorare in modalità agile.

Preme anche sottolineare che lo stesso decreto ha prorogato, correlandole con lo stato di emergenza da COVID -19, fino al 31 marzo 2022 (articolo 16), oltre alle modalità di comunicazione semplificate del lavoro agile da parte del datore di lavoro, anche la possibilità di ricorrere allo smart working nel settore privato **per ogni rapporto di lavoro subordinato** anche in assenza degli accordi individuali (art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio).

LAVORATORI FRAGILI: INDENNITÀ UNA TANTUM

Da ultimo è bene far presente che il comma 969 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234) riconosce per il 2022 un'**indennità una tantum**, pari a 1.000 euro, ai lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, che si siano avvalsi del diritto all'assenza dal servizio e dal lavoro (articolo 26, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) durante l'anno 2021, se la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile e qualora abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia.

L'indennità, che non comporta accredito di contribuzione figurativa, è **erogata dall'INPS**, previa, domanda. Inoltre, non concorre alla formazione del reddito.

QUADRO NORMATIVO

DECRETO LEGGE N. 229 DEL 30 DICEMBRE 2021 (PDF)

DECRETO LEGGE N. 18 DEL 17 MARZO 2020 (Cura Italia)

DECRETO LEGGE N. 221 DEL 24 DICEMBRE 2021 (PDF)

Via A. Morettini 8/F
06034 Foligno (PG)
Tel. 0742 320759
Sito web: www.edotto.com