



I Lavoratori Fragili nel nuovo Decreto Sostegno

Malattia esente dal periodo di comporto fino al 30 Giugno 2021

Proroga smartworking al 30 giugno 2021.

[DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021, n. 41. Serie generale - n. 70](#)

[Lavoratori fragili: è prevista la proroga dello smartworking fino al 30 giugno 2021 e, quando non è possibile, è ammessa l'assenza dal lavoro senza che sia calcolata nel "periodo di comporto" per malattia. Ecco le novità introdotte dal Decreto Sostegno.](#)

1

- Al contempo, quando il lavoro agile non è compatibile con le mansioni del lavoratore, sempre fino al 30 giugno 2021, è possibile assentarsi dal lavoro senza rischiare di perdere il proprio posto. Fino a tale data, infatti, i giorni di assenza non vengono calcolati nel **periodo massimo di malattia**, il cosiddetto "*periodo di comporto*".

Lo ha stabilito l'**articolo 15 del Decreto Sostegni**, approvato al **Consiglio dei Ministri del 19 marzo 2021** e che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 22 Marzo 2021.

- **La norma, che si applica retroattivamente dal 1° marzo di quest'anno**, equipara i periodi di assenza dal lavoro dei dipendenti con **immunodeficienze** e **disabilità** certificate, che non possono svolgere le loro attività in modalità di lavoro agile, ai periodi di **ricovero ospedaliero**.

Ma andiamo a vedere, più nel dettaglio, quali sono le novità introdotte dal Decreto Sostegni per i lavoratori fragili pubblici e privati.

[Lavoratori fragili, proroga smartworking al 30 giugno 2021: novità nel Decreto Sostegno](#)

La possibilità per le persone immunodepresse o disabili di **lavorare da casa** e, quando l'attività non lo permette, di assentarsi dal lavoro senza incorre in conseguenze negative è stata prorogata **fino al 30 giugno 2021**, l'ultimo termine era fissato allo scorso **28 febbraio**.

Già il **Decreto Cura Italia**, all'**articolo 26**, ora modificato dal **Decreto Sostegni**, aveva concesso fino al **15 ottobre 2020** ai lavoratori fragili, il cui stato di immunodeficienza doveva ovviamente essere certificato, di rimanere a casa continuando, quando possibile, a lavorare in smartworking. Un termine che era stato ulteriormente prorogato prima al **31 dicembre 2020** dalla Legge di conversione del Decreto Agosto e poi al **28 febbraio 2021** dall'ultima **Legge di Bilancio**.





La norma, inoltre, stabilisce che per i lavoratori fragili devono essere previste, nel caso in cui sia necessario, anche *“l’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”*.

- Confermata, peraltro, la previsione secondo cui il lavoratore fragile **che non può svolgere la propria attività lavorativa in smartworking**, al posto della retribuzione, riceve l'**indennità** prevista per il **ricovero ospedaliero** commisurata al salario medio giornaliero.
- Viceversa, i soli **lavoratori invalidi** non hanno diritto all'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS a **titolo di accompagnamento** per i periodi riconosciuti come ricovero ospedaliero.

E ancora, con specifico riferimento alla **sostituzione del personale docente** che si trovi in condizione di immunodeficienza e disabilità e a cui si applicano le misure sopradescritte, il Decreto Sostegni stanZIA ulteriori **103,1 milioni di Euro**, che si aggiungono ai **53,9 milioni** già previsti nella Legge di Bilancio 2021 per un **totale di 157 milioni**.

Lavoratori fragili l'assenza dal lavoro non rientra nel periodo di comporto

Oltre alla proroga al 30 giugno 2021 delle disposizioni previgenti, il Decreto Sostegni ha previsto **una novità** che nelle precedenti disposizioni normative non era contemplata e la cui mancanza aveva fatto tanto discutere.

Fino all'entrata in vigore di questo provvedimento, infatti, i periodi di assenza dal servizio del lavoratore immunodepresso erano computabili ai fini del calcolo del **periodo di comporto**". A partire **dal 1° marzo** -si ricorda l'efficacia retroattiva dell'articolo 15 del Decreto -non è più così.

La regola vuole, infatti, che il lavoratore che si assenta per malattia ha diritto alla **conservazione del posto** e al **trattamento economico** per un periodo che viene denominato, appunto, **“periodo di comporto”**.

Il periodo di comporto varia nei diversi contratti collettivi e individuali e di norma cambia in base all'anzianità di servizio e alla qualifica del lavoratore. Anche il **lavoratore invalido** assunto con le norme sul collocamento obbligatorio è soggetto a tale disciplina e **può essere licenziato trascorso tale periodo**.

Ecco, quindi, che la norma riferita ai lavoratori fragili, che di fatto **integra la precedente disposizione** che aveva introdotto le misure a loro sostegno (Decreto Cura Italia), ha escluso i giorni di assenza dal calcolo di questo periodo, superato il quale si rischia di essere licenziati.

