

CTP
CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO



La regole da osservare in azienda per la tutela dei lavoratori. La vaccinazione sul luogo di lavoro.

I PUNTI FONDAMENTALI

- Il piano per l'attivazione di punti straordinari per la **vaccinazione nei luoghi di lavoro**. Cosa deve fare un datore di lavoro che intende aderire? Quali sono i costi e le limitazioni;
- Il **rientro in azienda** dopo la malattia pandemica. Cosa prevede il Ministero della Salute
- Il **Covid in azienda**: La gestione delle malattie, isolamenti e quarantene dei lavoratori. Quali documenti acquisire, quali conseguenze?
- **L'infortunio da covid 19**. Quando fare la denuncia e come farla;
- Il lavoratori fragili e i **periodi di assenza**. Come procedere.
- Varie ed eventuali;

AGGIORNAMENTO DEI PROTOCOLLI SANITARI PER I DATORI DI LAVORO (1)

In data **6 aprile 2021** sono stati **aggiornati i precedenti protocolli di intesa tra governo e parti sociali**, condivisi e sottoscritti nel 14 marzo e nel 24 aprile 2020 **per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus all'interno degli ambienti di lavoro.**

I PRINCIPALI CONTENUTI DEL PROTOCOLLO

E' incentivato il ricorso degli ammortizzatori sociali laddove l'adozione di tale misura possa essere utile alle imprese per mettere in atto tutte le misure anti-contagio, **della modalità di lavoro agile o da remoto e il ricorso alla fruizione di ferie e congedi retribuiti.**

Si rammenta l'importanza di **sanificare periodicamente i locali, gli spazi comuni e le singole postazioni di lavoro** (con particolare attenzione a tastiere, dispositivi touch screen, mouse) con opportuni detergenti igienizzanti.

Rimangono ferme tutte le **seguenti misure:**

- l'azienda è tenuta a mettere a disposizione mezzi detergenti per le mani
- è raccomandata la frequente pulizia delle mani utilizzando acqua e sapone
- i detergenti per le mani devono essere accessibili a tutti i lavoratori (anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili)
- viene favorita la preparazione da parte dell'azienda stessa di liquido detergente rispettando le indicazioni disposte dall'OMS.

Sono identificati tutti i dispositivi di protezione individuale (DPI), considerando tali le "mascherine chirurgiche". **In tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, è obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore.** Tale uso non è necessario nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento. Ad ogni modo, sarà compito dell'azienda stabilire quali siano i DPI più adeguati da utilizzare, sulla base dei rischi propri dell'attività.

AGGIORNAMENTO DEI PROTOCOLLI SANITARI PER I DATORI DI LAVORO (2)

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano. E' necessario garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera con appositi detergenti.

Si favoriscono **orari di ingresso/uscita scaglionati** in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni e, dove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali.

Qualora una **persona presente in azienda** dovesse sviluppare febbre ($>37,5^{\circ}$ C) e altri sintomi tipici del COVID-19 (infezione respiratoria o simil-influenzali come la tosse), è tenuta a comunicarlo immediatamente all'ufficio del personale. Si procederà quindi al suo isolamento e a quello degli altri presenti. Al momento dell'isolamento, ciascuno dovrà essere dotato di mascherina chirurgica. L'azienda collaborerà con le competenti autorità per definire eventuali contatti stretti.

Un **particolare e importante ruolo viene affidato al medico competente**, il quale:

- collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST al fine di identificare e attuare tutte le misure anti-contagio;
- attua la sorveglianza sanitaria ai fini della tutela dei lavoratori fragili;
- potrà suggerire di adottare particolari strategie di testing/screening che riterrà utili al contenimento della diffusione del COVID-19;
- collabora con l'autorità sanitaria (ULSS) identificando eventuali "contatti stretti" di un lavoratore risultato positivo al virus.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE – IL PROTOCOLLO NAZIONALE PER LA VACCINAZIONE IN AZIENDA (1)

Il Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro, siglato in **data 6 aprile 2021**, prevede che i datori di lavoro, singolarmente o in forma associata, indipendentemente dalla forza lavoro occupata, con il supporto o coordinamento delle associazioni di categoria, possano manifestare la disponibilità ad attuare piani aziendali per predisporre punti straordinari di vaccinazione nei luoghi di lavoro.

In alternativa alla somministrazione diretta, il datore di lavoro potrà ricorrere a strutture sanitarie private attraverso convenzioni, o alle strutture territoriali dell'Inail.

La vaccinazione non è obbligatoria e **verrà pertanto somministrata solo a favore di lavoratrici e lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta.**

La somministrazione diretta in azienda deve essere obbligatoriamente effettuata da operatori sanitari in grado di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni sanitarie.

I costi per la realizzazione e gestione dei piani aziendali sono a carico del datore di lavoro, ad eccezione della fornitura dei vaccini, dei dispositivi di somministrazione (siringhe/aghi) e degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite.

Se la **vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro**, il tempo necessario è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE – IL PROTOCOLLO NAZIONALE PER LA VACCINAZIONE IN AZIENDA (2)

I datori di lavoro si devono altresì attenere al rispetto scrupoloso delle **indicazioni *ad interim* (compresi i requisiti dei locali) stabiliti con circolare del Ministero della Salute del 12 aprile 2021 n. 15126**. All'interno di tale disposizione vengono approfonditi alcuni adempimenti riguardo al piano vaccinale, a cui è tenuto il datore di lavoro preventivamente:

- Nell'elaborazione dei piani aziendali vaccinali, devono assicurare il confronto con il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel protocollo sanitario, tenuto conto della specificità di ogni realtà produttiva;
- Le procedure finalizzate alla raccolta delle adesioni dei lavoratori interessati alla somministrazione del vaccino dovranno essere realizzate e gestite nel pieno rispetto della scelta volontaria rimessa alla singola lavoratrice ed al singolo lavoratore;
- All'atto della presentazione dei piani aziendali, il datore di lavoro specifica altresì il numero di vaccini richiesti per i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione, in modo da consentire all'Azienda Sanitaria di riferimento la necessaria programmazione dell'attività di distribuzione;
- Ai medici competenti ed al personale sanitario coinvolto nelle vaccinazioni è offerto , attraverso la piattaforma ISS, lo specifico corso di formazione realizzato anche con il coinvolgimento dell'INAIL.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE – LE INDICAZIONI AD INTERIM PER LA VACCINAZIONE ANTI- SARS-COV-2/COVID-19 NEI LUOGHI DI LAVORO (1)

L'azienda o l'Associazione di categoria di riferimento che intende aderire all'iniziativa ne dà **comunicazione all'Azienda Sanitaria di riferimento**, la quale, verificata la disponibilità dei vaccini e la sussistenza dei requisiti necessari per l'avvio dell'attività, **concorda le modalità di ritiro dei vaccini a cura del medico competente o del personale sanitario individuato dal datore di lavoro**. Chi ritirerà il vaccino dovrà garantirne la corretta gestione con particolare riferimento al mantenimento della catena del freddo.

Per l'avvio dell'attività, è necessario che l'azienda sia in possesso dei seguenti **requisiti**:

- popolazione lavorativa sufficientemente numerosa;
- sede nel territorio dell'Azienda Sanitaria che fornisce i vaccini;
- struttura organizzativa, risorse strumentali e di personale, ambienti adeguati all'attività;
- dotazione informatica idonea a garantire la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni. La vaccinazione deve essere effettuata subito dopo la somministrazione, direttamente nel luogo di vaccinazione, durante il periodo di osservazione post vaccinazione.
- presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività ed al volume delle medesime. Il datore di lavoro o l'Associazione di categoria di riferimento garantisce l'approvvigionamento a proprio carico di quanto ritenuto necessario dal personale sanitario individuato.

Il medico che effettuerà i vaccini deve informare il soggetto in merito alla vaccinazione, illustrando i contenuti dell'informativa ministeriale e acquisisce il valido consenso alla vaccinazione, utilizzando la modulistica unificata predisposta a livello nazionale.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE – LE INDICAZIONI AD INTERIM PER LA VACCINAZIONE ANTI- SARS-COV-2/COVID-19 NEI LUOGHI DI LAVORO (2)

Rientra tra gli equipaggiamenti necessari per sviluppare il piano vaccinale, la previsione da parte del datore di lavoro circa la presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività ed al volume delle medesime, anche per garantire un idoneo intervento in caso si manifestino reazioni avverse a breve termine.

ORGANIZZAZIONE DELLA SEDUTA VACCINALE

La campagna di vaccinazione negli ambienti di lavoro deve avvenire secondo modalità che garantiscano:

- Pianificazione dell'attività con adeguato anticipo, in considerazione della complessità organizzativa;
- Rispetto delle misure di prevenzione anti-contagio;
- Adeguata informazione ai soggetti destinatari delle vaccinazioni circa le modalità organizzative e sulla somministrazione del vaccino previsto;
- Accettazione delle lavoratrici e dei lavoratori aderenti assicurata da personale incaricato;
- Rispetto della modulistica predisposta a livello nazionale relativa a scheda annessa e consenso informato
- Rispetto delle indicazioni tecniche e delle buone pratiche relative a conservazione, preparazione e somministrazione del vaccino;
- Rispetto delle indicazioni regionali per l'alimentazione dei flussi informativi.

L'adesione da parte dei lavoratori viene raccolta anticipatamente dal medico competente, o dal personale sanitario individuato, **fornendo** al personale adeguate **informazioni circa i vantaggi ed i rischi connessi alla vaccinazione** e sulla specifica tipologia di vaccino, **acquisendo il triage preventivo relativo allo stato di salute e alla tutela della riservatezza dei dati**. In base alle adesioni l'Azienda Sanitaria valuterà se suddividere il vaccino in più consegne, coordinandosi con le dosi necessarie per la campagna di vaccinazione ordinaria.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE – LE INDICAZIONI AD INTERIM PER LA VACCINAZIONE ANTI- SARS-COV-2/COVID-19 NEI LUOGHI DI LAVORO (3)

La somministrazione del vaccino è riservata ad operatori sanitari in grado di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni sanitarie ed in possesso di adeguata formazione per la vaccinazione. Tale personale medico al termine dell'esecuzione vaccinale, dovrà invitare il vaccinato a **sostare per almeno 15 minuti negli spazi della sede vaccinale, con la finalità di intervento immediato in caso di reazioni avverse a rapida insorgenza.**

Infine la **registrazione della vaccinazione** dovrà essere effettuata subito dopo la somministrazione, direttamente nel luogo di vaccinazione, durante il periodo di osservazione post vaccinazione.

Programmazione della seconda dose

L'azienda deve assicurare la programmazione della somministrazione della seconda dose vaccinale, ove prevista secondo le modalità e tempistiche intrinseche a ciascun vaccino.

Le persone che hanno manifestato una reazione locale a insorgenza ritardata intorno all'area di iniezione dopo la prima dose possono ricevere anche la seconda dose in ambito lavorativo, preferibilmente nel braccio controlaterale a quello utilizzato per la prima.

Al contrario, le persone che hanno manifestato una reazione grave alla prima dose, non devono sottoporsi alla seconda dose in ambito lavorativo e devono essere inviate alla competente Azienda sanitaria di riferimento per le necessarie valutazioni.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE LE CLASSI DI PRIORITÀ

Le vaccinazioni in azienda avranno inizio a partire dal mese di **giugno 2021**, e lo faranno in base ad una **griglia di priorità che darà la precedenza a quelle imprese che impiegano i lavoratori più a rischio di contagiarsi con il Covid.**

All'interno delle classi di priorità sarà indicato un elenco di attività produttive in base ai **codici ATECO**, stilato dall'INAIL, al fine di facilitare la scelta sull'ordine da seguire.

A seguito di recenti problemi regionali, è stato proprio l'Inail a definire le **classi di priorità per evitare che le scelte che ogni Regione dovrà fare in relazione alla disponibilità di vaccini, possano apparire arbitrarie.**

Il primo criterio impiegato per suddividere le classi, è stata la **classificazione del rischio Covid** secondo i parametri di esposizione, prossimità e aggregazione, seguito dal monitoraggio delle denunce di infortunio da Covid-19 in ambito lavorativo - aggiornate periodicamente -ed al monitoraggio epidemiologico che analizza i focolai nei contesti produttivi. Le tre classi di priorità riportano l'elenco delle attività interessate.

AGGIORNAMENTO DEI PROTOCOLLI SANITARI PER I DATORI DI LAVORO (3)

Con **CIRCOLARE N. 15127 DEL 12 APRILE 2021**, il Ministero della salute ha fornito **indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza determinata da positività al COVID-19:**

- **Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero.** Il medico competente, ove nominato, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione, effettua la visita medica prevista dall'art.41, c. 2 lett. e-ter del D.lgs. 81/08 e s.m.i al fine di verificare l'idoneità alla mansione – anche per valutare profili specifici di rischiosità – indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.
- **Lavoratori positivi sintomatici.** Possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).
- **Lavoratori positivi asintomatici.** Possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulta eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).
- **Lavoratori positivi a lungo termine.** Possono rientrare in servizio dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico.
- **Lavoratori contatto stretto asintomatico.** Possono rientrare in servizio dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo e con tampone molecolare o antigenico negativo.

I lavoratori per essere riammessi in azienda dovranno inviare al datore di lavoro, anche in modalità telematica e per il tramite del medico competente, la certificazione di avvenuta negativizzazione.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE

L'ART. 4 DEL D.L. N. 44 DEL 1° APRILE 2021

Comma 1

Gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV.2. La vaccinazione, per il personale sanitario, costituisce un **requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative.**

Comma 2

Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, la vaccinazione di cui al comma 1 non è obbligatoria e può essere omessa o differita.

Comma 3

Entro cinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto (1 aprile 2021), ciascun Ordine professionale territoriale competente trasmette l'elenco degli iscritti, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma in cui ha sede. **Entro il medesimo termine i datori di lavoro degli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie, socio-assistenziali, pubbliche o private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali trasmettono l'elenco dei propri dipendenti con tale qualifica, con l'indicazione del luogo di rispettiva residenza, alla regione o alla provincia autonoma nel cui territorio operano.**

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE L'ART. 4 DEL D.L. N. 44 DEL 1° APRILE 2021

Comma 4

Entro dieci giorni dalla data di ricezione degli elenchi di cui al comma 3, le regioni e le province autonome, per il tramite dei servizi informativi vaccinali, **verificano lo stato vaccinale di ciascuno dei soggetti rientranti negli elenchi**. Quando dai sistemi informativi vaccinali a disposizione della regione e della provincia autonoma non risulta l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, **la regione o la provincia autonoma**, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, **segnala immediatamente all'azienda sanitaria locale di residenza i nominativi dei soggetti che non risultano vaccinati**.

Comma 5

Ricevuta la segnalazione di cui al comma 4, **l'azienda sanitaria locale di residenza invita l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione, l'omissione o il differimento della stessa ai sensi del comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione o l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1**. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al primo periodo, l'azienda sanitaria locale, successivamente alla scadenza del predetto termine di cinque giorni, senza ritardo, invita formalmente l'interessato a sottoporsi alla somministrazione del vaccino anti SARS-CoV-2, indicando le modalità e i termini entro i quali adempiere all'obbligo di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, l'azienda sanitaria locale invita l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

LA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE

L'ART. 4 DEL D.L. N. 44 DEL 1° APRILE 2021

Comma 6	Decorsi i termini di cui al comma 5, l'azienda sanitaria locale competente accerta l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e, previa acquisizione delle ulteriori eventuali informazioni presso le autorità competenti, ne dà immediata comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza. L'adozione dell'atto di accertamento da parte dell'azienda sanitaria locale determina la sospensione dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.
Comma 7	La sospensione di cui al comma 6, è comunicata immediatamente all'interessato dall'Ordine professionale di appartenenza.
Comma 8	Ricevuta la comunicazione di cui al comma 6, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni, anche inferiori, diverse da quelle indicate al comma 6, con il trattamento corrispondente alle mansioni esercitate, e che, comunque, non implicano rischi di diffusione del contagio. Quando l'assegnazione a mansioni diverse non è possibile, per il periodo di sospensione di cui al comma 9, non è dovuta la retribuzione, altro compenso o emolumento, comunque denominato.
Comma 9	La sospensione di cui al comma 6 mantiene efficacia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.
Comma 10	Salvo in ogni caso il disposto dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per il periodo in cui la vaccinazione di cui al comma 1 è omessa o differita e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, il datore di lavoro adibisce i soggetti di cui al comma 2 a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

LA DENUNCIA DELL'INFORTUNIO DA COVID-19 (2)

Le circolari Inail n. 13 e n. 22 del 2021 hanno riportato le disposizioni in merito al caso di infortunio da Covid-19 contratto in occasione di lavoro.

Una prima informazione viene data riguardo la tutela assicurativa, specificando che in materia di malattie infettive e parassitarie, **l'Inail tutela tali affezioni morbose, inquadrando nella categoria degli infortuni sul lavoro.** Destinatari dunque di tale tutela sono i lavoratori dipendenti e assimilati, che abbiano contratto il COVID-19 nell'ambiente di lavoro e/o nell'esercizio di attività lavorative.

Sempre l'Inail ha stabilito che **il riconoscimento dell'origine professionale del contagio, si fonda su un giudizio di ragionevole probabilità**, ed è avulso da alcuna valutazione in ordine all'imputabilità a comportamenti omissivi del datore di lavoro che possano essere stati causa del contagio.

Dunque **nei casi accertati di infezione da nuovo Coronavirus in occasione di lavoro, il medico certificatore deve predisporre e trasmettere telematicamente la certificazione medica all'Inail**, che prende in carico e assicura la relativa tutela all'infortunato, al pari di qualsiasi altro infortunio. Il certificato medico dovrà riportare i dati anagrafici completi del lavoratore, quelli del datore di lavoro, la data dell'evento, la data di astensione dal lavoro per inabilità temporanea assoluta conseguente al contagio.

È molto importante acquisire la certificazione dell'avvenuto contagio, ovvero della prova documentale della positività al tampone, **in quanto solo al ricorrere di tale elemento, assieme al requisito lavorativo, viene inquadrato l'infortunio.**

LA DENUNCIA DELL'INFORTUNIO DA COVID-19 (2)

È inoltre opportuno da parte del datore di lavoro pubblico o privato assicurato all'Inail, assolvere all'obbligo di effettuare la denuncia di infortunio ai sensi dell'art. 53 del Decreto Presidenziale 1124/1965.

Una particolare attenzione dovrà essere posta nella compilazione della denuncia, per quanto riguarda i campi relativi alla data dell'evento, alla data di abbandono del lavoro e alla data di conoscenza della certificazione medica attestante l'avvenuto contagio.

In merito alla decorrenza della tutela Inail, il termine iniziale decorre dal primo giorno di astensione dal lavoro indicato nel certificato medico, ovvero dal primo giorno di astensione dal lavoro coincidente con l'inizio della quarantena.

La responsabilità del datore di lavoro

In ultimo, l'Inail precisa che la responsabilità del datore di lavoro riguardo al contagio avvenuto in occasione di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dai protocolli per il contenimento della diffusione del COVID-19.

I LAVORATORI FRAGILI (1)

MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONI DI FRAGILITA'

Il **comma 1 dell'art. 15 del D.L. 41/2021** ha apportato modificazioni all'art 26 del D.L. 18/2020, prevedendo quanto segue:

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, **i periodi di assenza dal servizio di cui al seguente comma non sono computabili ai fini del comporta e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.**

I LAVORATORI FRAGILI (2)

2-bis.A decorrere dal **16 ottobre e fino al 30 giugno 2021**, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono 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 lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Il comma 3 dell'art. 15 del D.L. 14/2021, poi precisa che:

3. Per il periodo dal 1° marzo 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto si applica la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, così come modificato al presente articolo.

Grazie!



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

CTP

CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO


 ceccatotormen.com

[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508