

Chi deve intendersi lavoratore fragile?

Chi è in possesso del **riconoscimento di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992** (portatore di handicap in stato di gravità) oltre a coloro che, benché privi di questo riconoscimento, siano stati **riconosciuti dalle competenti Autorità medico legali provinciali soggetti fragili in quanto sussista**

- una condizione di **rischio derivante da esiti di patologie oncologiche**
- una condizione di **rischio derivante da immunodepressione**
- la necessità di **effettuare terapie salva vita connesse ai due precedenti stati patologici.**

NOTA BENE: patologie differenti da quelle sopra elencate non danno diritto alle tutele che elenchiamo di seguito.



Art. 15 del D.L. "Sostegni" (diritti dei lavoratori fragili)

Viene esteso dal **1 marzo al 30 giugno 2021 il diritto ad assentarsi dal lavoro** con certificazione emessa dal medico curante che faccia riferimento all'accertato stato di fragilità. Fanno eccezione i **lavoratori che possano esercitare l'attività lavorativa in modalità agile / smart working** anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o frequentando corsi di formazione professionale da remoto.

Si sancisce, con un'importante novità, che **le assenze in questione non sono computabili ai fini della determinazione del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia** (il cosiddetto periodo di comporto) previsto dal proprio contratto di lavoro. Il trattamento economico erogato durante le assenze dovute alle condizioni di fragilità, pur essendo equiparato al trattamento economico erogato nel caso di ospedalizzazione, non pregiudica a chi ne fosse in possesso l'erogazione dell'indennità di accompagnamento (qualora l'assenza superi i 30 giorni).

