

LAVOROdi **BARBARA GARBELLI****Smart working, isolamento e contagi Covid: a che punto siamo**

Siamo ormai al termine delle misure emergenziali per i soggetti definiti fragili (o super fragili, per usare una nuova e recente definizione di questi soggetti), previsto per il 30.09.2023.

Come si concilia il termine dello smart working per soggetti super fragili con le precedenti disposizioni normative in materia di Covid-19 e con l'attuale stato dei contagi? Anche per l'anno 2023 il lavoro agile ha svolto un ruolo fondamentale nella prevenzione dai contagi e nella tutela della salute di soggetti particolarmente cagionevoli.

Queste misure sono tuttavia ormai prossime a scadenza, infatti è prevista per il **30.09.2023 la scadenza del diritto di accesso al lavoro agile per tutti quei soggetti ritenuti oggettivamente fragili**, il cui elenco è stato fornito dal Decreto Ministeriale del 4.02.2022.

Salvo proroghe, **dal 1.10.2023, pertanto, solo i genitori di figli under 14** potranno accedere di diritto al lavoro agile e, assieme a essi, tutti quei **soggetti ritenuti fragili da prescrizione del medico competente**.

Giova ricordare che, il concetto di fragilità, non ha una collocazione normativa e di prassi che gode di lunga storia, ma è un concetto entrato nel nostro vocabolario comune per effetto delle disposizioni del cosiddetto Decreto Cura Italia, che ne ha dato per la prima volta definizione, sancendo il diritto al lavoro da remoto per molti soggetti, ritenuti maggiormente esposti a contagio.

Ora, salvo proroghe delle disposizioni attuali, questo diritto sarà subordinato alla decisione del medico competente, esponendo di fatto a eventuale contagio tutti quei lavoratori che non possono godere della sorveglianza sanitaria; ricordiamo infatti che, nonostante le disposizioni della L. 85/2023 abbiano esteso le possibilità di accesso alla sorveglianza sanitaria per i datori di lavoro, questo rimane un adempimento connesso a particolari attività o al particolare svolgimento delle stesse (mentre nella maggior parte dei casi l'esposizione al contagio esula dall'attività svolta dall'azienda).

Come si colloca questa condizione nel contesto attuale? Dobbiamo innanzitutto ricordare che, con disposizione del 13.08.2023, il Ministero della Salute ha comunicato la **dismissione delle misure di isolamento per tutti i cittadini**, che possono a oggi e di fatto, trattare il contagio da Covid-19 come una normale patologia influenzale.

Il secondo aspetto riguarda invece l'aumento dei contagi, che sta subendo una notevole impennata e che si scontra con la mancanza di misure obbligatorie di tutela dai contagi; tuttavia, è necessario ricordare che recentemente, Inail, con un documento linea guida, ha fornito istruzioni per le sanificazioni in epoca post Covid-19, raccomandando l'adozione di buone prassi di comportamento, anche al di fuori del contesto pandemico.

Allo stato attuale è auspicabile una proroga delle disposizioni, ma, qualora non sarà prevista dal Governo, a partire dal 1.10.2023 le condizioni di accesso al lavoro agile saranno quelle di seguito riportate.

Genitori di figli under 14 - Per questa tipologia di lavoratori è prevista la possibilità di accedere a tale istituto per diritto soggettivo, **fino al 31.12.2023**; non è necessaria, pertanto, la sottoscrizione di un accordo individuale, ma si tratta dell'esercizio di un diritto del lavoratore, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della qualifica del lavoratore stesso.

Tale diritto è garantito alle **seguenti condizioni**: solo ove qualora l'attività aziendale possa essere esercitata in modalità agile; che in famiglia non vi sia l'altro genitore beneficiario di strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione attività lavorativa; non vi sia genitore non lavoratrice/lavoratore; che il lavoro agile risulti compatibile con le caratteristiche della prestazione. **Lavoratori ritenuti non idonei dal medico competente** - Anche per questi soggetti, su parere espresso del medico competente, è prevista la possibilità di accesso agevolato al lavoro agile **fino al 31.12.2023**.

Lavoratori fragili - I lavoratori cosiddetti fragili non potranno accedere per diritto soggettivo al lavoro agile, ma solo per effetto di un accordo individuale stipulato con l'azienda, alle ordinarie condizioni normative.

Come anticipato in premessa, l'elenco di questa categoria di lavoratori era stato definito dal Ministero della Salute con **D.M. 4.02.2022**, che annovera fra i soggetti fragili i **seguenti soggetti**: lavoratori con gravi patologie croniche; lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria; pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi; pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni: cardiopatia