

Mascherina in base ai protocolli e smart working più diffuso

Lavoro. Per l'utilizzo dei dispositivi di protezione i protocolli prevalgono sull'obbligo del nuovo decreto legge, mentre aumentano le occasioni in cui il dipendente può svolgere l'attività fuori azienda

Matteo Prioschi



IMAGOECONOMICA In azienda. Il protocollo del 24 aprile per il contrasto del Covid negli ambienti di lavoro indica l'obbligo di mascherina quando non si può garantire la distanza di almeno un metro

Proroga della versione “semplificata” dello smart working, fruibile in un numero maggiore di situazioni, e utilizzo rafforzato delle mascherine. Le regole anti covid relative alle attività lavorative registrano alcune novità per effetto di due provvedimenti, uno già in vigore mentre l'altro lo sarà a breve.

Il decreto legge 125/2020 proroga al 31 dicembre di quest'anno (e non al 31 gennaio 2021 che è invece la nuova scadenza dello stato di emergenza) la facoltà del datore di lavoro di disporre l'attività in modalità agile senza necessità di accordo individuale con il dipendente e l'utilizzo della procedura semplificata per la relativa notifica al ministero del Lavoro.

Tuttavia su questo fronte è opportuno tener presente che la conversione in legge del decreto agosto, che avverrà nei prossimi giorni, consente ai genitori di lavorare da remoto (o in alternativa di fruire di un congedo indennizzato al 50% della retribuzione) se il figlio under 14 viene posto in quarantena per un contatto con un positivo avvenuto a scuola (già previsto nel Dl in vigore) o durante l'attività sportiva o ricreativa (novità apportata dalla conversione in legge). Come precisato dalla circolare 115/2020 dell'Inps, smart working o congedo possono essere usati senza limite, entro il 31 dicembre, per tutta la durata della

quarantena, anche in caso di proroga o ripetizione della stessa nel tempo e per figli differenti. A fronte della diffusione crescente di contagi e conseguenti misure di isolamento preventivo in ambito scolastico, questa disposizione può incidere in misura consistente e imprevedibile sulla presenza dei dipendenti in azienda o anche da remoto.

Sempre la conversione in legge del decreto agosto estenderà fino al 30 giugno 2021 il diritto allo smart working per i genitori di figli con disabilità grave, mentre dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre per i lavoratori “fragili” lo smart working sarà la regola, anche ricorrendo all’assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte in presenza, purché rientranti nella stessa categoria o area di inquadramento previste dai contratti collettivi.

Quanto alle mascherine, il Dl 125/2020 prevede l’obbligo di indossarle nei luoghi chiusi diversi dalle abitazioni private, ma al contempo fa salvi i protocolli per le attività economiche e produttive, amministrative e sociali. E il protocollo del 24 aprile per il contrasto del Covid negli ambienti di lavoro indica l’obbligo di mascherina quando non si può garantire la distanza di almeno un metro.

«L’obbligo di indossare la mascherina nei luoghi chiusi diversi dalle abitazioni private, previsto dal Dl 125/2020 in tutti casi in cui non sia possibile garantire in modo continuativo l’isolamento rispetto alle altre persone (concetto ben diverso dal mero distanziamento), non sembra estendersi automaticamente ai luoghi di lavoro - osserva l’avvocato giuslavorista Aldo Bottini - . Per questi ultimi, infatti, vengono fatte espressamente salve le previsioni dei protocolli anti contagio, che in molti casi prevedono l’obbligo di mascherina solo dove non sia possibile il distanziamento minimo. Da un punto di vista di interpretazione letterale della norma, non sembra possibile una diversa lettura. Ciò non esclude che, in un’ottica di massima prudenza e di coerenza del sistema, si possa ritenere opportuno prevedere più rigorose procedure sull’uso delle mascherine nei luoghi di lavoro».

Invece è venuto meno, già da agosto, l’obbligo di sorveglianza sanitaria eccezionale, che comportava il ricorso al medico competente anche da parte delle aziende che, in via ordinaria, non vi erano tenute. Ciò non cancella, però, la necessità che il datore di lavoro effettui la sorveglianza sanitaria per i dipendenti con particolari situazioni di fragilità, nonché a fronte di espressa richiesta del lavoratore e se il medico la ritiene correlata ai rischi lavorativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Matteo Prioschi