



Numero 2 / 2021

Matteo Turrin

**La tutela dei lavoratori fragili nel diritto
dell'emergenza epidemiologica da COVID-19
e oltre**

La tutela dei lavoratori fragili nel diritto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e oltre (*)

Matteo Turrin

Assegnista di ricerca presso l'Università Ca' Foscari di Venezia

Sommario: 1. Tra esigenze di cura e di protezione della salute: la tutela dei lavoratori (e dei soggetti) fragili nel contesto dell'emergenza epidemiologica. – 2. L'estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, c. 3, l. n. 104/1992. – 3. L'esenzione dal servizio dei lavoratori fragili. – 4. La sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio contagio. – 5. Lavoro agile e condizioni di fragilità. – 6. Un'occasione per rivalutare il lavoro di cura ed assistenza e le esigenze di tutela dei lavoratori fragili.

1. Tra esigenze di cura e di protezione della salute: la tutela dei lavoratori (e dei soggetti) fragili nel contesto dell'emergenza epidemiologica.

L'emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del virus SARS-CoV-2, causa del *coronavirus disease* 2019, malattia meglio nota con l'acronimo di COVID-19, ha posto delle sfide inedite alla nostra società, sfide che, peraltro, non possono ancora dirsi vinte. La recente recrudescenza del virus, che non accenna ad arrestarsi, ci ha infatti definitivamente fatto comprendere, laddove ne fosse stato davvero bisogno, che dovremmo abituarci a convivere con la pandemia ed i suoi tragici effetti ancora a lungo¹. A questi devono poi aggiungersi le inedite ed energiche azioni intraprese dal legislatore allo scopo di

(*)Versione rielaborata della relazione presentata in occasione del Convegno AISRI “*Il lavoro e le relazioni industriali dopo la pandemia: nuovi sguardi*”, 8-9 aprile 2021.

¹Riprova ne sono le restrizioni da ultimo confermate dal d.p.c.m. 2 marzo 2021 e le misure di cui all'art. 1 d.l. 13 marzo 2021, n. 30, nonché la Delibera del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2021, provvedimento attraverso il quale lo stato di emergenza proclamato in ragione del rischio sanitario connesso all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è stato prorogato sino al 30 aprile 2021.

far fronte ad un virus altamente infettivo e alla necessità di dover interrompere la catena di contagio, azioni che, inevitabilmente, hanno stravolto la quotidianità, nonché – per quanto ci riguarda – la tradizionale organizzazione del lavoro all'interno di imprese e pubbliche amministrazioni.

Peraltro, nonostante il virus possa colpire indistintamente chiunque a prescindere dal ceto, dal sesso, dalla razza e da altre condizioni personali, è evidente come il dilagare dell'epidemia e le misure adottate allo scopo di fronteggiarla possano mettere in situazioni di particolare svantaggio alcune categorie di soggetti, tra i quali non possono non annoverarsi i lavoratori “fragili”, ovvero quei lavoratori la cui salute, in ragione dell'età, di una malattia (cronica) o di un *handicap* pregressi, rischi di essere irrimediabilmente compromessa dal virus². Così, benché non sia certo stata l'unica categoria ad aver risentito in maniera particolare dei tragici effetti della pandemia, in questa sede ci si concentrerà unicamente sulle tutele predisposte nei confronti dei lavoratori fragili, nonché – seppur incidentalmente – dei soggetti che, pur non rivestendo la qualità di lavoratore dipendente, debbano comunque considerarsi fragili³. È infatti convinzione di chi scrive che, nel contesto *de quo*, le esigenze di cura ed assistenza, di conciliazione vita-lavoro e di protezione della salute e della sicurezza di questa eterogena categoria di soggetti (e dei loro familiari lavoratori) siano meritevoli di una particolare e costante attenzione⁴.

²Cfr. la Circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13, secondo la quale «il concetto di fragilità va [...] individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico. Con specifico riferimento all'età, va chiarito che tale parametro, da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità [...]: non è, infatti, rilevabile alcun automatismo fra le caratteristiche anagrafiche e di salute del lavoratore e la eventuale condizione di fragilità; in tale contesto, la “maggiore fragilità” nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio».

³Va dunque precisato, almeno in nota, come l'ambito soggettivo di applicazione delle misure che ci si accinge a descrivere sia sostanzialmente limitato ai soli lavoratori subordinati, con esclusione – in particolare – dei lavoratori fragili iscritti alla Gestione separata INPS (cfr. Messaggio INPS 15 gennaio 2021, n. 171).

⁴Per una prospettiva più ampia sulle esigenze di cura e di conciliazione vita-lavoro nel contesto della pandemia sia consentito rinviare a: L. Calafà, *Conciliare nell'emergenza*, in O. Bonardi, U. Carabelli, M. D'Onghia, L. Zoppoli (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, 153 ss.; G.A. Recchia, *Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati*,

Ciò detto, in via del tutto preliminare, si avverte l'esigenza di precisare che il quadro giuridico che ci si accinge a descrivere, lungi dall'essersi ormai consolidato, sia al contrario in continuo divenire e ben lontano dal trovare una definitiva sistematizzazione. Pertanto, le considerazioni che verranno svolte non potranno che avere come limite quello del quadro normativo vigente al momento in cui si scrive, circostanza che, comunque, non sminuisce il valore della ricostruzione che ci si appresta ad offrire, dovendosi riflettere sullo *status* di questa eterogenea categoria di lavoratori non solo *de iure condito*, ma altresì *de iure condendo*.

2. L'estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, c. 3, l. n. 104/1992.

Tra le prime misure riguardanti i soggetti fragili adottate nel contesto dell'emergenza epidemiologica si annovera l'estensione dei permessi retribuiti per l'assistenza ai disabili gravi di cui all'art. 33, c. 3, l. 5 febbraio 1992, n. 104⁵.

Infatti, allo scopo di incrementare il numero di permessi, il legislatore è intervenuto dapprima con l'art. 24, c. 1, d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito in l. 24 aprile 2020, n. 27, e poi con l'art. 73, c. 1, d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito in l. 17 luglio 2020, n. 77. Così, se in un primo momento il numero di permessi di cui all'art. 33, c. 3, l. n. 104/1992 veniva incrementato «di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020» (art. 24, c. 1, d.l. n. 17/2020), in un secondo momento il beneficio *de quo* veniva esteso in proporzione identica anche ai mesi di maggio e giugno 2020⁶. *Ratio* dell'intervento, evidentemente, quello di consentire ai lavoratori familiari di

in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Volume I, ADAPT University Press, 2020, 209 ss.; A. Donini, *Permessi e congedi*, in *RDSS*, 2020, 2, 393 ss.; A.M. Battisti, *La specialità dei congedi e la ordinarietà dei bisogni*, in A. Pileggi (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, 2020, 59 ss.; C. Garofalo, *La sospensione dell'attività lavorativa durante l'emergenza epidemiologica*, in *LG*, 2020, 5, 432 ss.; M. Vitaletti, *Equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare nell'emergenza Coronavirus*, in *GC.com*, 29 marzo 2020.

⁵Trattasi, peraltro, di misura rivolta ad una specifica categoria di soggetti, e non alla generalità dei soggetti qualificabili come fragili, circostanza che – anche in una prospettiva *de iure condendo* – non può che indurre una riflessione circa l'opportunità di estendere la fruibilità di tali permessi oltre il ristretto ambito degli attuali destinatari.

⁶Cfr. l'art. 73, c. 1, d.l. n. 34/2020, che ha modificato l'art. 24, c. 1, d.l. n. 18/2020.

questi soggetti di assentarsi dal lavoro per un numero di giorni superiore a quello normalmente consentito, sì da garantire loro cure ed assistenza adeguate al mutato contesto.

In virtù del rinvio operato dall'art. 33, c. 6, l. n. 104/1992 al comma 3 della medesima disposizione, la misura in commento è da ritenersi operante anche nei confronti dei lavoratori che siano loro stessi in condizioni di disabilità grave, i quali, ai sensi del predetto art. 33, c. 6, possono avvalersi dei permessi di cui all'art. 33, c. 3, in alternativa a quelli di cui al precedente comma 2⁷. Tanto chiarito, resta da dire che, nel caso dei lavoratori disabili gravi, l'incremento nel numero di permessi retribuiti a disposizione non risponde tanto all'esigenza di soddisfare bisogni di cura o di conciliazione vita-lavoro, bensì alla necessità di tutelare la salute e la sicurezza di soggetti che, in ragione della loro disabilità, sono particolarmente esposti al rischio contagio, contagio che – verosimilmente – può verificarsi proprio nel luogo di lavoro.

Proseguendo, deve precisarsi come il beneficio di cui all'art. 24, c. 1, d.l. n. 18/2020, ai sensi dei successivi commi 2 e 2-*bis*, sia riconosciuto al personale sanitario e al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco solo compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente di appartenenza. In questi settori il beneficio in discorso non può quindi essere trattato alla stregua di un diritto potestativo come negli altri, essendone la fruizione condizionata – per ovvie ragioni – a preminenti esigenze di interesse pubblico. Trattasi, con tutta evidenza, di un non facile bilanciamento tra diritti ed interessi costituzionalmente rilevanti, da un lato del singolo, dall'altro della collettività⁸.

⁷Cfr. A. Riccobono, *L'estensione dei permessi retribuiti per l'assistenza ai disabili nel decreto "Cura Italia"*, in *GC.com*, 31 marzo 2020, 5 ss., nonché P. Sordi, *Le disposizioni a favore dei lavoratori destinatari delle previsioni della Legge n. 104 del 1992*, in A. Pileggi (a cura di), op. cit., 51 ss., A. Donini, op. cit., 403 e V. Lamonaca, *L'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, l. n. 104/1992, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 281 ss., ai quali sia inoltre concesso rinviare per approfondimenti sul beneficio *de quo*.

⁸Su tale complesso bilanciamento v. le riflessioni di A. Riccobono, op. cit., 7 ss., nonché quelle di V. Lamonaca, op. cit., in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 285 ss. e M.D. Ferrara, *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 426/2020, 12.

Infine, non resta che segnalare come il beneficio di cui all'art. 24, c. 1, d.l. n. 18/2020 non sia stato rinnovato, decisione forse assunta a fronte della situazione epidemiologica dei mesi di maggio e giugno 2020 e del conseguente allentamento di alcune delle principali misure restrittive adottate dal legislatore per contenere il dilagare dell'epidemia. La fine del *lockdown* e l'allentamento delle misure restrittive, peraltro, non si sono tradotti in un ripristino pieno ed immediato dei servizi di cura ed assistenza rivolti ai soggetti con *handicap* grave⁹, né hanno diminuito i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori in condizioni di disabilità grave, sicché il mancato rinnovo del beneficio in discorso non può trovare alcuna giustificazione nelle predette circostanze, le quali potevano tuttalpiù fornire una valida ragione per provvedere ad una rimodulazione del numero di permessi aggiuntivi.

3. L'esenzione dal servizio dei lavoratori fragili.

La prima misura specificatamente dedicata alla generalità dei lavoratori fragili e che ha in qualche modo fatto emergere tale nuova ed eterogenea categoria di soggetti, ricomprendente al suo interno anche i prestatori di lavoro con *handicap* grave, è costituita dall'art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020, norma che ha introdotto l'istituto dell'esenzione dal servizio¹⁰.

Tale istituto – il cui termine finale di efficacia, inizialmente fissato al 30 aprile, è stato prorogato al 31 luglio 2020 dall'art. 74, c. 1, lett. a), d.l. n. 34/2020 – consente ai lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da *handicap* grave, nonché ai «lavoratori 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» di astenersi dal lavoro, per il periodo «prescritto dalle

⁹Tema sul quale v. V. Lamonaca, op. cit., in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 299 ss.

¹⁰Sul quale v. brevemente C. Garofalo, op. cit., 432, M.D. Ferrara, op. cit., 12 ss., P. Sordi, op. cit., in A. Pileggi (a cura di), op. cit., 54, nonché – in maniera più approfondita – S. Rossi, *Il periodo di sorveglianza attiva: tra malattia e congedo straordinario*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., Volume I, 93 ss.

competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria [...], sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali», periodo che, oltretutto, viene equiparato a ricovero ospedaliero¹¹. La *ratio* della disposizione, con tutta evidenza, va rintracciata anche in questo caso nella necessità di salvaguardare quei soggetti la cui salute, a causa di una condizione di fragilità, potrebbe essere irrimediabilmente pregiudicata dal virus e dai suoi effetti, ai quali, infatti, risultano maggiormente esposti rispetto alla generalità dei lavoratori.

Non si spiega, allora, il mancato rinnovo di tale misura, la quale, infatti, non figura tra quelle prorogate sino al 31 dicembre 2020 dal d.l. 30 luglio 2020, n. 83, convertito in l. 25 settembre 2020, n. 124. Accortosi della “svista”, il legislatore è intervenuto mediante l'art. 26, c. 1-*bis*, d.l. 14 agosto 2020, n. 104, convertito in l. 13 ottobre 2020, n. 126, disposizione che, riscrivendo daccapo l'art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020 senza peraltro apportarvi modifiche sostanziali, ha esteso alla data del 15 ottobre 2020 la possibilità di ottenere l'esenzione dal servizio su provvedimento dell'autorità sanitaria. Tanto chiarito, l'errore non può comunque dirsi sanato del tutto: da un lato, perché si è venuto a creare un vuoto di tutela, un periodo scoperto nel corso del quale non è stato possibile richiedere l'esenzione dal servizio; dall'altro, a causa della limitatezza della proroga stessa.

Per il periodo successivo, infatti, il legislatore ha previsto nei confronti dei lavoratori fragili di cui all'art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020 una diversa e più scarna tutela, ovvero il ricorso, peraltro solo “di norma”, al lavoro agile. Ne consegue che, per il periodo successivo al 15 ottobre 2020, il lavoratore fragile che non possa essere adibito allo svolgimento delle proprie mansioni in modalità agili ai sensi dell'art. 26, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020 non potrà più richiedere l'esenzione dal servizio con equiparazione del periodo di assenza a quello di ricovero

¹¹Deve peraltro presumersi che, stante il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agili di cui godono (o godevano) questi soggetti, l'esenzione dal servizio possa essere concessa solo laddove la prestazione non possa essere svolta in *smart working*. Nello stesso senso anche M.D. Ferrara, op. cit., 13, secondo la quale il rimedio *de quo* si configurerebbe come *extrema ratio*.

ospedaliero, potendo tutt'al più essere collocato – ove possibile – in malattia con decorso del periodo di comporta, in cassa integrazione guadagni oppure in aspettativa non retribuita¹², circostanza che lascia esterrefatti se sol si considera che i rischi per la salute e la sicurezza di questi soggetti non sono affatto mutati¹³.

La situazione può dirsi solo in parte mutata a seguito dell'approvazione della legge di bilancio per l'anno 2021, provvedimento attraverso il quale il legislatore ha inteso ripristinare l'operatività dell'istituto dell'esenzione dal servizio per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 28 febbraio del medesimo anno (art. 1, c. 481, l. 30 dicembre 2020, n. 178). Infatti, per quanto apprezzabile, il ripensamento *in extremis* del legislatore non vale a cancellare né il ritardo, né il vuoto di tutela venutosi a creare nei mesi precedenti. Elementi – questi ultimi – che, oltretutto, sono in qualche modo propri anche del d.l. 22 marzo 2021, n. 41 – ancora in attesa di conversione in legge nel momento in cui si scrive – il quale, sebbene abbia esteso sino al 30 giugno 2021 la possibilità di ottenere l'esenzione dal servizio, peraltro limitatamente all'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi dell'art. 26, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020¹⁴, è infatti intervenuto ben oltre la data del 28 febbraio 2021. Non può considerarsi un'esimente il fatto che, mediante l'art. 15, c. 3, d.l. n. 41/2021, il legislatore si sia premurato di disporre l'efficacia retroattiva – a partire dal 1° marzo 2021 – dell'art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020 così come modificato dallo stesso d.l. n. 41/2021, circostanza che infatti non vale a cancellare del tutto i disagi patiti dai lavoratori fragili nel periodo compreso tra il 1° marzo 2021 e l'entrata in vigore del d.l. n. 41/2021, al quale – se non altro – va almeno riconosciuto il merito di aver finalmente chiarito che «i periodi di assenza dal servizio [disposti ai sensi dell'art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020] non sono computabili ai fini del periodo di comporta» (art. 15, c. 1, lett. a), d.l. n. 41/2021), effetto che la sola equiparazione a ricovero ospedaliero non era di per sé idonea a garantire.

¹²Cfr. M. Brollo, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 198 ss

¹³Dello stesso avviso C. Lazzari, *La sorveglianza sanitaria eccezionale nel sistema aziendale di prevenzione*, in *DSL*, 2020, 2, 25 e M.D. Ferrata, op. cit., 13.

¹⁴Cfr. l'art. 15, c. 1, lett. a), d.l. n. 41/2021.

4. La sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio contagio.

Altra misura predisposta nei confronti della generalità dei lavoratori fragili è la cosiddetta sorveglianza sanitaria eccezionale, istituito regolato dall'art. 83, c. 1, d.l. n. 34/2020 ed in base al quale «per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario [...], i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità». Trattasi, come emerge nitidamente da una prima lettura della disposizione, di una sorveglianza sanitaria speciale e transitoria, nell'ambito della quale il controllo sanitario non è focalizzato tanto sul rischio proveniente dalle mansioni svolte dal prestatore, quanto piuttosto su di una personale condizione di fragilità del singolo lavoratore¹⁵. Qualora, a seguito del controllo sanitario, le cui modalità attuative sono invero piuttosto incerte¹⁶, il lavoratore dovesse risultare inidoneo alle mansioni, l'art. 83, c. 3, si preoccupa di precisare che tale condizione «non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro»¹⁷, circostanza che può invece motivare l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 42 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. A questo proposito, traspare un mancato coordinamento con l'istituto dell'esenzione dal servizio, in quanto solo l'astensione dal lavoro disposta ai

¹⁵Cfr. C. Lazzari, op. cit., 13 ss., alla quale, unitamente a F. Bacchini, *La potenziale esposizione dei lavoratori "fragili" al contagio da COVID 19 e la tutela della sorveglianza sanitaria eccezionale*, in *TSL*, 2020, 1, 87 ss. e F. Nardella, *Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 45 ss., sia consentito rinviare per approfondimenti sull'istituto *de quo*.

¹⁶Per alcune indicazioni v. la Circolare INAIL 11 dicembre 2020, n. 44.

¹⁷Critico, sul punto, P. Albi, *Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia*, in *LG*, 2020, 12, 1117 ss.

sensi dell'art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020 è equiparata a ricovero ospedaliero e non è computata nel periodo di comporta, il che – evidentemente – crea un vuoto di tutela¹⁸. Da ultimo, si osservi come l'art. 90, c. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020 abbia creato un collegamento diretto tra sorveglianza sanitaria eccezionale, condizioni di fragilità e diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agili¹⁹.

In merito alle finalità della norma in esame, è chiaro come l'intento della medesima sia quello di assicurare alla salute e alla sicurezza dei lavoratori fragili una particolare e adeguata protezione, motivo per cui la scelta di non includerla tra le disposizioni la cui efficacia è stata prorogata al 31 dicembre 2020 dal d.l. n. 83/2020 lascia perplessi²⁰. Tale circostanza, ad ogni modo, non ha certo lasciato privi di tutele i lavoratori fragili, essendo in ogni caso il datore di lavoro tenuto a tutelare la loro salute e la loro sicurezza ai sensi dell'art. 2087 c.c. e delle prescrizioni contenute all'interno del d.lgs. n. 81/2008. Del resto, riprova ne sono, da un lato, le indicazioni operative relative alla sorveglianza sanitaria cui debbono essere sottoposti i lavoratori fragili fornite dalla Circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13²¹ – che, infatti, riconduce la tutela dei lavoratori fragili nell'ambito della sorveglianza sanitaria “ordinaria” di cui all'art. 41 d.lgs. n. 81/2008 – e, dall'altro, le disposizioni contenute all'interno del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali* del 14 marzo 2020, integrato il 24 aprile 2020 e da ultimo aggiornato in data 6 aprile 2021²². In particolare, stando alla versione del Protocollo aggiornata al 24 aprile

¹⁸Per un riscontro, C. Lazzari, op. cit., 22.

¹⁹Cfr. R. Guariniello, *Sicurezza nello smart working tra norme emergenziali e legge n. 81/2017*, in *DPL*, 2020, 37, 2242 ss.

²⁰V. però F. Bacchini, op. cit., 88, secondo il quale, in forza del richiamo all'art. 83 contenuto all'interno dell'art. 90, c. 1, ultimo periodo, d.l. n. 34/2020, l'istituto della sorveglianza sanitaria eccezionale dovrebbe ritenersi operante almeno sino a quando quest'ultima disposizione continuerà ad esplicare i propri effetti. Dello stesso parere anche R. Guariniello, op. cit., 2243. *Contra*, però, la Circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13, nonché la Circolare INAIL 11 dicembre 2020, n. 44.

²¹Sulla quale, per un commento, v. C. Lazzari, *Ancora a proposito di lavoratori fragili: brevi note sulla Circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13*, in *DSL*, 2020, 2, 131 ss.

²²Cfr. P. Albi, op. cit., 1117.

2020, il medico competente ha il compito di «segnala[re] all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti», sì da consentirle di «provvede[re] alla loro tutela nel rispetto della privacy»²³. Il Protocollo, sempre nella versione aggiornata al 24 aprile 2020, suggerisce inoltre che il medico competente «sia coinvolto [...] per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità» e raccomanda che «la sorveglianza sanitaria ponga particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età»²⁴. Cionondimeno, resta il fatto che la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83, c. 1, d.l. n. 34/2020 – al pari delle misure sopra illustrate – rappresentasse un *quid pluris* rispetto alla normativa pregressa. Riprova ne è il fatto che lo stesso legislatore, tornando sui propri passi, abbia deciso di inserire l'art. 83 d.l. n. 34/2020 nell'elenco delle disposizioni la cui efficacia è stata prorogata sino al termine dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 30 aprile 2021, dal combinato disposto dell'art. 19, c. 1, d.l. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito in l. 26 febbraio 2021, n. 21, e dall'Allegato 1, n. 13, del medesimo decreto.

5. Lavoro agile e condizioni di fragilità.

La misura sulla quale il legislatore ha investito di più per tutelare la salute e le esigenze di cura e di conciliazione vita-lavoro dei lavoratori fragili è la stessa sulla quale ha puntato maggiormente per gestire la riconfigurazione degli spazi e dei tempi di lavoro nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni: il lavoro agile.

Com'è ben noto, infatti, fin dalla comparsa dei primi focolai di contagio sul territorio nazionale, il legislatore ha inteso promuovere e semplificare il ricorso all'istituto di cui al Capo II l. 22 maggio 2017, n. 81 quale presidio

²³Sul ruolo del medico competente nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori fragili insiste anche la Circolare del Ministero della Salute 29 aprile 2020, n. 14915.

²⁴Secondo il *Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro* del 6 aprile 2021, «il medico competente, ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza».

prevenzionistico nei luoghi di lavoro e per la salvaguardia della salute pubblica²⁵. Così, per tutta la durata dello stato di emergenza, allo scopo di contenere e contrastare la diffusione del virus, alcune delle regole e dei principi propri del lavoro agile hanno conosciuto e conoscono tuttora deroghe ed eccezioni di natura temporanea. Peraltro, in questa sede non interessa tanto illustrare la legislazione attraverso la quale il legislatore ha inteso promuovere e semplificare il ricorso al lavoro agile²⁶, quanto piuttosto dar conto delle disposizioni in materia di lavoro agile specificatamente dedicate ai lavoratori fragili.

Ai nostri scopi, dunque, è sufficiente ricordare che, ai sensi dell'art. 90, c. 4, d.l. n. 34/2020, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, «la modalità di lavoro agile [...] può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti»²⁷. Analogamente, anche le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 87, c. 1, lett. b), d.l. n. 18/2020, «prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81»²⁸. Con riguardo agli effetti di tali disposizioni, pare evidente che quello principale – tanto nel settore dell'impiego privato, quanto in quello del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni – consista nell'aver

²⁵Sul lavoro agile quale presidio prevenzionistico nei luoghi di lavoro insiste notevolmente altresì il *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* concluso tra Governo e parti sociali.

²⁶Sulla quale, invece, v. M. Brollo, *Smart o emergency work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *LG*, 2020, 6, 553 ss., R. Romei, *Il lavoro agile in Italia: prima, durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, 4, 423 ss. e B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, 2020, 2, 215 ss.

²⁷Si segnala che l'art. 90, c. 4, d.l. n. 34/2020 rientra tra le misure la cui efficacia è stata prorogata sino al termine dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 30 aprile 2021, dal combinato disposto dell'art. 19, c. 1, d.l. n. 183/2020 e dall'Allegato 1, n. 29, del medesimo provvedimento.

²⁸Nonostante l'art. 87 d.l. n. 18/2020 non rientri tra le disposizioni la cui efficacia sia stata prorogata, deve ritenersi che l'art. 87, c. 1, lett. b), d.l. n. 18/2020 continuerà ad esplicare i propri effetti almeno fin tanto che continuerà a farlo l'art. 263, c. 1, d.l. n. 34/2020, norma che richiama espressamente la disposizione in parola e la cui efficacia nel tempo è stata protratta sino al termine dello stato di emergenza, e comunque non oltre la data del 30 aprile 2021, dall'art. 19, c. 1, e dall'Allegato 1, n. 32, d.l. n. 183/2020. Riprova ne è l'art. 1, c. 2, d.m. 19 ottobre 2020, il quale infatti afferma che «fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81». Si precisa, peraltro, che l'efficacia del d.m. 19 ottobre 2020 è stata prorogata prima sino al 31 gennaio 2021 dall'art. 1, c. 1, d.m. 23 dicembre 2020 e, successivamente, fino al 30 aprile dall'art. 1, c. 1, d.m. 20 gennaio 2021.

consentito ai datori di lavoro di porre unilateralmente in *smart working* i propri dipendenti, determinandone l'*an*, il *quantum* e il *quomodo*.

Tanto chiarito, volendo vedere più nel dettaglio le disposizioni relative al “lavoro agile dell'emergenza” specificatamente dedicate ai lavoratori fragili, conviene prendere le mosse dall'art. 39 d.l. n. 18/2020, disposizione la cui efficacia è stata da ultimo prorogata sino al 31 dicembre 2020 dal combinato disposto dell'art. 1, c. 3, e dell'allegato 1, n. 14, d.l. n. 83/2020. Ebbene, anzitutto, viene in rilievo l'art. 39, c. 1, ai sensi del quale, «fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile [...], a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione».

Si osservi poi l'art. 39, c. 2, disposizione secondo la quale «ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile» e che – a differenza di quella di cui al comma precedente – non sembrerebbe scontare un'efficacia limitata al perdurare dello stato di emergenza, al quale del resto non fa alcun riferimento²⁹. Si è quindi di fronte ad una misura “strutturale” e, più precisamente, ad un “diritto di precedenza” che va ad aggiungersi alle altre circostanze meritevoli di “priorità” già riconosciute dall'art. 18, c. 3-*bis*, l. n. 81/2017³⁰. Eppure, a questo proposito, non può farsi a meno di rilevare come la disposizione di cui all'art. 39, c. 2, sconti una certa mancanza di

²⁹Non vale ad inficiare quanto sostenuto il fatto che l'allegato 1, n. 14, d.l. n. 83/2020 proroghi l'efficacia dell'art. 39 d.l. n. 18/2020 senza fare alcun distinguo dei commi che lo compongono.

³⁰Sul tema, P. Salazar, *Le novità in materia di lavoro nella legge di bilancio per il 2019*, in *LG*, 2019, 2, 138 ss., M. Menegotto, *Legge di bilancio: (nuovi) diritti di precedenza sul lavoro agile. Prime riflessioni*, in *Boll. ADAPT*, 8 gennaio 2019, n. 1 e G. Cozzi, *Contrattazione collettiva e lavoro agile: il nuovo diritto di precedenza attraverso la lente dei precedenti accordi collettivi*, in *Boll. ADAPT*, 25 febbraio 2019, n. 8.

coordinamento proprio con l'art. 18, c. 3-*bis*. Non si capisce, infatti, perché – anziché intervenire con una disposizione *ad hoc* – il legislatore non abbia scelto di modificare direttamente l'art. 18, c. 3-*bis*, ampliando il novero di situazioni meritevoli di “priorità”. Ad uno sguardo più attento, tuttavia, ci si accorgerà che se il diritto di cui all'art. 18, c. 3-*bis*, l. n. 81/2017 trova applicazione tanto nel pubblico quanto nel privato, quello di cui all'art. 39, c. 2, d.l. n. 18/2020 risulta invece esigibile solo nel secondo. La scelta di intervenire con una disposizione *ad hoc*, dunque, non sarebbe il frutto di una svista dovuta alla fretta legata all'emergenza, bensì il mezzo attraverso il quale escludere – in maniera consapevole ed arbitraria – i lavoratori pubblici dalla possibilità di beneficiare della misura in discorso.

Come se già non bastasse, simili osservazioni possono farsi anche con riguardo all'art. 39, c. 2-*bis*, norma in base alla quale «le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 [del medesimo articolo 39] si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse»³¹. Infatti, dato l'espresso richiamo alla disposizione di cui all'art. 39, c. 2, anche quella di cui al comma 2-*bis* avrà come difetto quello di scontare un'efficacia limitata ai soli lavoratori impiegati nel settore privato. Ne consegue che i lavoratori immunodepressi e i familiari conviventi di persone immunodepresse che prestano la loro attività alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni – a rigore – non potranno usufruire del “diritto di precedenza” di cui all'art. 39, c. 2, il che appare del tutto irragionevole. Infatti, specie a seguito delle modifiche apportate dall'art. 26, c. 1-*quinquies*, lett. b), d.l. n. 104/2020, la norma di cui all'art. 87, c. 1, d.l. n. 18/2020 – la cui formulazione originaria prevedeva che, per tutta la durata dell'emergenza, il lavoro agile fosse la modalità ordinaria di

³¹Poiché la disposizione di cui all'art. 39, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020 non fa espresso riferimento allo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, deve ritenersi che la sua efficacia nel tempo coincida con quella delle disposizioni richiamate dalla stessa, ovvero dei diritti di cui ai commi 1 e 2. Così, se il diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agili riconosciuto dall'art. 39, c. 1, ha cessato di produrre i propri effetti con il nuovo anno, lo stesso deve dirsi per l'estensione di tale diritto ai lavoratori immunodepressi e ai loro familiari conviventi. Al contrario, poiché il “diritto di precedenza” di cui all'art. 39, c. 2, non sconta un'efficacia giuridica limitata nel tempo, l'estensione del medesimo diritto nei confronti dei lavoratori immunodepressi e dei loro familiari conviventi è da ritenersi permanente.

svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni – non è più idonea ad assicurare gli stessi diritti riconosciuti dall'art. 39, commi 2 e 2-*bis*, d.l. n. 18/2020, disposizioni che del resto riconoscono un “diritto di precedenza” di carattere permanente non solo ai lavoratori immunodepressi, ma anche ai loro familiari conviventi. Al contrario, la disposizione di cui all'art. 87, c. 1, d.l. n. 18/2020 non solo non riconosce alcun diritto e non esplica i propri effetti nei confronti dei familiari dei pubblici dipendenti, ma ha pure cessato di produrre i propri effetti anteriormente alla cessazione dello stato di emergenza, in quanto – ai sensi dell'art. 263, c. 1, d.l. n. 34/2020 – le pubbliche amministrazioni non sono più tenute ad applicare il lavoro agile ovunque sia possibile, bensì unicamente «al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità», tanto che oggi – in base alla nuova formulazione dell'art. 87, c. 1 – lo *smart working* non rappresenta altro che «una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni».

A queste disposizioni si è aggiunta più di recente anche quella di cui all'art. 21-*ter* d.l. n. 104/2020. La norma, che ricalca in qualche modo quella di cui al predetto art. 39, c. 1, d.l. n. 18/2020, prevede che «fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81». Da segnalare, ancora una volta, l'inspiegabile esclusione dei lavoratori pubblici dal diritto *de quo*, nonché l'abbandono del criterio della compatibilità tra mansioni e lavoro agile in favore di quello della non necessaria presenza fisica, criterio che sembra lasciare maggiore discrezionalità in capo al datore di lavoro. Quanto alle finalità, la disposizione in esame è chiaramente diretta a soddisfare le esigenze di cura ed

assistenza di una specifica categoria di soggetti fragili, favorendo al contempo la conciliazione vita-lavoro dei genitori lavoratori che abbiano un figlio con *handicap* grave. Da ultimo, non si può non osservare come il diritto attribuito dall'art. 21-*ter* d.l. n. 104/2020 sia destinato ad operare ben oltre la data del 30 aprile 2021, sicché – a meno di ulteriori proroghe del “lavoro agile semplificato” – sorgerà il problema di come conciliare il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità *smart* con la volontarietà propria dell'istituto di cui al Capo II l. n. 81/2017, il quale – all'art. 18, c. 1 – richiede oltretutto che le modalità di svolgimento della prestazione vadano definite d'accordo tra le parti, problema che si porrebbe altresì nell'ipotesi in cui i diritti di cui si sta discutendo divenissero “strutturali”³².

Appartiene a questo complesso di disposizioni anche l'art. 90, c. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020, norma che così recita: «il [...] diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa». Il diritto riconosciuto dalla disposizione in commento non sembra fare alcuna differenza tra pubblico e privato e – al pari dei diritti di cui all'art. 39 d.l. n. 18/2020 – sembra rispondere alla necessità di tutelare la salute di soggetti considerati particolarmente fragili ed esposti al rischio contagio. Da segnalare, peraltro, come il diritto in discorso – ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, c. 3, e dell'allegato 1, n. 32, d.l. n. 83/2020 – sia stata prorogato solo sino al 31 dicembre 2020 e, dunque, allo stato attuale, non sia più esigibile.

³²Come si avrà modo di illustrare a breve, il problema, allo stato attuale, non si pone.

Da ultimo, si segnala l'art. 26, c. 1-*bis*, d.l. n. 104/2020, il quale, aggiungendo un comma 2-*bis* all'art. 26 d.l. n. 18/2020, ha disposto che «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»³³. La disposizione, che pure ricalca quella di cui all'art. 90, c. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020 quanto a contenuti e finalità, se ne discosta perché non subordina il riconoscimento del beneficio in parola all'esito della sorveglianza sanitaria (eccezionale), lasciando purtuttavia qualche dubbio in ordine alle modalità di coordinamento tra le due disposizioni, dubbi che peraltro, vista la mancata proroga della misura di cui all'art. 90, c. 1, possono oramai ritenersi superati³⁴. Ad ogni modo, ciò che più balza all'occhio è l'utilizzo dell'espressione “di norma”, la quale – verosimilmente – complicherà non poco l'attuazione della disposizione in esame. Per il momento, è sufficiente osservare come non si tratti di un diritto assoluto, anche se la facoltà di adibire il lavoratore «a diversa mansione [...] o [al]lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto» non sembri lasciare poi tanta discrezionalità in capo al datore di lavoro in ordine alla possibilità di richiedere la presenza del lavoratore in azienda, concedendo espressamente la disposizione *de qua* diverse alternative pur di consentire a quest'ultimo di non recarsi sul luogo di lavoro. Si ricordi, oltretutto, che la misura testé illustrata è andata a sostituirsi – per il periodo compreso tra il 15 ottobre ed il 31 dicembre 2020 – alla possibilità di ottenere l'esenzione dal servizio, circostanza che induce ad interpretare quel “di norma” restrittivamente, coerentemente del resto con la finalità di tutela della salute e della sicurezza propria della disposizione in commento³⁵. Tanto chiarito,

³³L'efficacia della disposizione in parola è stata prorogata dal 31 dicembre 2020 al 28 febbraio 2021 dall'art. 1, c. 481, l. n. 178/2020 e poi sino al 30 giugno 2021 dall'art. 15, c. 1, lett. b), d.l. n. 41/2021.

³⁴V. M. Peruzzi, *La protezione dei lavoratori disabili nel contratto di lavoro*, in *VTDL*, 2020, 4, 961.

³⁵In questo senso depono altresì il dettato dell'art. 3, c. 1, lett. b), d.m. 19 ottobre 2020, sul quale v. D. Porcheddu, *Lo Smart Working nella Pubblica Amministrazione: il decreto ministeriale del 19*

non resta che segnalare come, al pari di quanto già osservato a proposito dell'istituto dell'esenzione dal servizio, anche l'efficacia del diritto *de quo* sia stata prorogata sino al 30 giugno 2021 dall'art. 15, c. 1, lett. b), d.l. n. 41/2021 con un certo ritardo, ritardo al quale il legislatore ha tentato di porre rimedio disponendo l'efficacia retroattiva della proroga stessa, la quale – infatti – trova applicazione a far data dal 1° marzo 2021.

Illustrato brevemente il quadro normativo³⁶, tornando per un momento alla questione relativa all'efficacia nel tempo del disposto di cui all'art. 39, c. 1, d.l. n. 18/2020, non è da escludere che tale disposizione possa in qualche modo “sopravvivere” alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19. Pare infatti verosimile che, una volta terminato lo stato di emergenza, i lavoratori in condizioni di fragilità di cui all'art. 90, c. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020 e di cui all'art. 26, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020 o di disabilità grave di cui all'art. 39, c. 1, d.l. n. 18/2020 possano usufruire del “diritto di precedenza” di cui al successivo comma 2 del medesimo art. 39. Del resto, è assai comune che la condizione di disabilità grave di cui all'art. 3, c. 3, l. n. 104/1992 e le situazioni di fragilità di cui agli artt. 90, c. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020 e 26, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020 si manifestino in gravi e comprovate patologie comportanti una riduzione della capacità lavorativa, cioè nel requisito d'accesso posto dall'art. 39, c. 2, d.l. n. 18/2020. Di tale diritto, ad ogni modo, non potrebbero servirsi i lavoratori del settore pubblico, non ricompresi tra i soggetti beneficiari del diritto riconosciuto da quest'ultima disposizione. Inoltre, si tratta di un mero “diritto di precedenza”, non di un vero e proprio diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agili. Più incisiva ed efficace potrebbe

ottobre 2020, in *Boll. ADAPT*, 26 ottobre 2020, n. 39 e M. Frediani, *Il d.m. 19 ottobre 2020 quale compendio del lavoro agile in regime emergenziale*, in *LG*, 2020, 11, 1023 ss. Si osservi, peraltro, come la disposizione testé richiamata, al pari dell'art. 6, c. 3, lett. b), d.p.c.m. 2 marzo 2021, non citi espressamente l'art. 26, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020, riportandone però il contenuto ed estendendone gli effetti alla generalità dei «lavoratori fragili», circostanza che potrebbe consentire di superare i limiti sopra evidenziati a proposito dei diritti di cui all'art. 39, commi 2 e 2-*bis*, d.l. n. 18/2020.

³⁶Sul quale, per un riscontro, v. almeno M. Lamberti, *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *MGL*, 2020, 3, 621 ss., nonché M. Brollo, op. cit., in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 194 ss. e M.D. Ferrara, op. cit., 13 ss.

allora rivelarsi la possibilità di ricondurre i diritti riconosciuti in capo ai lavoratori disabili gravi e a quelli in condizioni di fragilità alla nozione di accomodamento ragionevole cui hanno diritto i lavoratori disabili ai sensi e per gli effetti della normativa antidiscriminatoria di matrice comunitaria³⁷, purché – ovviamente – le condizioni personali di tali prestatori siano tali da integrare la nozione di *handicap* rilevante ai fini del diritto eurounitario, ovvero «una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori»³⁸. Non pare invece che questo discorso possa essere esteso a quella parte dell'art. 39, c. 1, d.l. n. 18/2020 che riconosce ai lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave il diritto a svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agili. Lo stesso dicasi con riguardo al diritto di cui all'art. 21-ter d.l. n. 104/2020. È infatti da escludersi in questo caso la possibilità di percorrere la via dell'accomodamento ragionevole³⁹, diritto del quale possono godere esclusivamente i lavoratori il cui *handicap* integri la nozione comunitaria di

³⁷Sulla nozione di accomodamento ragionevole v. l'art. 2 della Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, nonché l'art. 3, c. 3-bis, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, di attuazione dell'art. 5 dir. 2000/78/CE, nonché la decisione 2010/48/CE relativa alla conclusione, da parte della Comunità europea, della predetta Convenzione ONU. In giurisprudenza, sul concetto di accomodamento ragionevole, nonché sulla nozione comunitaria di disabilità, si vedano le seguenti pronunce della Corte di giustizia dell'Unione europea: 11 aprile 2013, C-335/11, *HK Danmark*, in *DPL*, 2013, 26, 1692; 8 dicembre 2014, C-354/13, *FOA*, in *LG*, 2016, 2, 139, con nota di G. De Luca; 1° dicembre 2016, C-395/15, *Mohamed Daouidi*, in *FI*, 2017, 4, 5; 18 gennaio 2018, C-270/16, *Conejero*, in *RGL*, 2018, 3, 271, con nota di L. Guaglianone. In dottrina, v. almeno B. De Mozzi, *Condizioni personali del lavoratore e licenziamento*, Cleup, 2018, 106 ss., nonché 165 ss.; D. Garofalo, *La tutela del lavoratore disabile nel prima degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, 6, 1224 ss.; R. Nunin, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, in *VTDL*, 2020, 4, 879 ss.; W. Chiaromonte, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in *VTDL*, 2020, 4, 897 ss.

³⁸C. giust. 11 aprile 2013, *HK Danmark* cit.

³⁹Sul lavoro agile quale forma di accomodamento ragionevole si vedano: S. Fernández Martínez, *Sclerosi multipla e disabilità: il lavoro agile come misura di "accomodamento ragionevole"?*, in *eadem*, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro e malattie croniche, ADAPT e-Book*, 2017, 64, 134 ss.; B. De Mozzi, *Sopravvenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento*, in *LDE*, 2020, 2, 4 ss.; A. Zilli, *Il lavoro agile come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, in *Labor*, 2020, 4, 538 ss.; L. Tafaro, *Brain Computer-Interface e rilevanza giuridica degli atti "senza movimento": atti neuronali e smart working*, in *LG*, 2021, 4, 353 ss.; M. Peruzzi, op. cit., 960 ss.; D. Garofalo, op. cit., 1244; M. Brollo, op. cit., in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), op. cit., 196 ss.

disabilità e non anche i lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo familiare una persona con disabilità cui prestino assistenza, i cosiddetti *caregivers*⁴⁰. Peraltro, non può nemmeno escludersi che le disposizioni di cui si sta discutendo possano essere “stabilizzate” dallo stesso legislatore – magari nell'ambito dell'attuazione della dir. 2019/1158/UE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza⁴¹, oppure in sede di modifica della l. n. 81/2017⁴² – assumendo, così, carattere permanente⁴³. Né, infine, va dimenticato il ruolo delle parti sociali, le quali – pur nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18, c. 3-*bis*, l. n. 81/2017 – ben potrebbero riconoscere ai lavoratori fragili un “diritto di precedenza” o un vero e proprio diritto soggettivo al lavoro agile⁴⁴.

Resta ancora da segnalare come la possibilità di invocare i diritti riconosciuti dalle summenzionate disposizioni – ad eccezione del diritto di cui all'art. 26, c. 2-*bis*, d.l. n. 18/2020 – sia subordinata alla condizione che le mansioni svolte dal lavoratore possano essere rese in modalità agili o, come dice il legislatore, «a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione». Ad ogni modo, qualora ricorra una delle esigenze individuate dal legislatore e siano soddisfatte le ulteriori condizioni poste dall'art. 39, commi 1

⁴⁰Cfr. M. Russo, *Tempestiva comunicazione dei turni, disconnessione e armonizzazione: quando il benessere dei lavoratori passa attraverso l'orario di lavoro*, in *RGL*, 2020, 3, p. 552, la quale auspica un'estensione della giurisprudenza in materia di accomodamenti ragionevoli nei confronti del *caregiver* familiare del lavoratore disabile. Se tale estensione, ad opinione di chi scrive, pare al momento lontana, non è tuttavia da escludere che ad un simile risultato pratico possa pervenirsi percorrendo altre vie. Interessanti, a questo proposito, sono sia le prospettive offerte dalla giurisprudenza in materia di discriminazioni di genere o fondate sulla maternità/paternità – su cui v., ad esempio, Trib. Firenze 22 ottobre 2019, in *DRI*, 2020, 2, 519 ss., con nota di F. De Luca – sia la figura della “discriminazione per associazione”, sulla quale v. C. giust 17 luglio 2008, C-303/06, *Coleman*, in *CG*, 2008, 12, 1768, pronuncia che però precisa come destinatari delle soluzioni ragionevoli di cui all'art. 5 della dir. 2000/78/CE siano unicamente i lavoratori disabili.

⁴¹Per un commento alla direttiva, E. Chiericato, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in *LG*, 2020, 2, 125 ss.

⁴²Sulle proposte di riforma della legge sul lavoro agile v. M. Menegotto, *Una nuova legge sul lavoro agile? Note a margine del disegno di legge delega AS 1833 a firma Ricciardi e altri*, in *Boll. ADAPT*, 21 settembre 2020, n. 34, nonché A. Zoppo, *La posizione delle parti sociali e della rappresentanza di fronte allo snaturamento del lavoro agile*, in *Boll. ADAPT*, 5 ottobre 2020, n. 36.

⁴³In proposito, v. le considerazioni di M. Broilo, op. cit., 553, B. Caruso, op. cit., 230 ss. e M.D. Ferrara, op. cit., *passim*.

⁴⁴Cfr., ad esempio, l'Accordo Interconfederale per la regolamentazione del lavoro agile 1° marzo 2021 concluso tra CIFA e CONFSAI.

e 2-*bis*, d.l. n. 18/2020 o – in alternativa – dall'art. 90, c. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020 oppure dall'art. 21-*ter* d.l. n. 104/2020 (che però adotta il differente criterio della non necessaria presenza fisica nel luogo di lavoro), scatterà per il datore di lavoro l'obbligo di “concedere” il lavoro agile ai soggetti destinatari di tali disposizioni⁴⁵, avendo del resto la legge riconosciuto loro un vero e proprio diritto soggettivo⁴⁶. Si segnala, tuttavia, come le disposizioni testé esaminate nulla dicano in merito alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro a distanza, le quali – presumibilmente – stante la vigenza della normativa relativa al “lavoro agile dell'emergenza”, saranno determinate dal datore di lavoro sia nel *quantum* che nel *quomodo* anche qualora il lavoratore abbia un vero e proprio diritto allo *smart working*⁴⁷, con l'unica precisazione che la regolamentazione eventualmente imposta dovrà in ogni caso essere funzionale al perseguimento delle finalità sottese a tali diritti.

Da ultimo, pare doveroso rammentare come su questa variegata normativa si sia formata la prima giurisprudenza in materia di lavoro agile, giurisprudenza sulla quale vale la pena svolgere almeno un paio di considerazioni, se non altro perché consente di cogliere quanto i diritti riconosciuti dalle disposizioni testé illustrate possano costituire un bene giuridico di valore non indifferente per i prestatori di lavoro aventi particolari esigenze di cura, di conciliazione vita-lavoro o di tutela della salute. Riprova ne è il fatto che ciascuna controversia relativa alla materia *de qua* sia stata instaurata *ex art.* 700 c.p.c., ovvero tramite procedimento d'urgenza. Rinviando ad altri contributi ogni eventuale approfondimento in merito alle vicende sottese agli arresti in discorso⁴⁸, vale

⁴⁵Così anche B. Caruso, op. cit., 232.

⁴⁶Di questa opinione anche M. Brollo, op. cit., 553.

⁴⁷Di questo avviso altresì R. Romei, op. cit., 433.

⁴⁸Su questa giurisprudenza si vedano: S. Sansaro, *Pandemia e lavoro da remoto: se c'è compatibilità, il lavoratore ne ha diritto*, in *Boll. ADAPT*, 4 maggio 2020, n. 18; E. Dagnino, *Prove di diritto al lavoro agile all'interno dei provvedimenti d'urgenza da COVID-19?*, in *Boll. ADAPT*, 6 luglio 2020, n. 27; M. Tufo, *Il lavoro agile (dell'emergenza) esordisce in giurisprudenza: come bilanciare gli interessi in gioco nell'era della pandemia?*, in *LDE*, 2020, 2; *idem*, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *RGL*, 2021, 1, 41 ss G. Gentile, *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *MGL*, 2020, 2, 490 ss.; S. D'Ascola, *Il lavoro a distanza come diritto? Sui 700 dell'emergenza (e sulla normalizzazione del lavoro agile)*, in *QG*, 29 giugno 2020; L. Valente, *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo smart working*, in *LG*, 2020, 12, 1193 ss.; R. Pettinelli, *Il controllo di ragionevolezza*

allora almeno la pena di segnalare l'attenzione dedicata nei vari giudizi di merito alle “condizioni oggettive” richieste dalle suddette disposizioni per l'ottenimento del diritto oggetto del contendere, ovvero la verifica della compatibilità tra la modalità di lavoro agile e le caratteristiche della prestazione resa dal lavoratore. Accertata la sussistenza delle “condizioni soggettive”, infatti, l'analisi dei giudici di merito si è concentrata sulla verifica della ricorrenza di questo profilo “oggettivo”, giudizio nel quale la discrezionalità e l'apprezzamento del singolo giudice rivestono un peso determinante. Dubbi sorgono invece con riguardo alla portata delle modifiche organizzative imponibili dal giudice al datore di lavoro allo scopo di dare attuazione alle disposizioni che attribuiscono al lavoratore un diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agili, stante infatti il limite imposto dall'art. 41, c. 1, Cost., limite che peraltro sembra in qualche modo superabile proprio alla luce della giurisprudenza in tema di accomodamenti ragionevoli⁴⁹.

6. Un'occasione per rivalutare il lavoro di cura ed assistenza e le esigenze di tutela dei lavoratori fragili.

Giunti a questo punto, è d'obbligo una riflessione di carattere generale sulle misure sopra descritte. Valutate singolarmente, infatti, non possono dirci un granché sul complesso di tutele predisposto nei confronti dei lavoratori fragili.

sul ricorso al lavoro agile ai tempi del Coronavirus, in *ADL*, 2020, 5, 1233 ss.; T. Maserati, *Il rifiuto ingiustificato è discriminatorio? Su sindacato giudiziale e limiti al potere direttivo nel lavoro agile “emergenziale”*, in *DRI*, 2020, 4, 1163 ss.; M. de la Forest de Divonne, *Collocazione unilaterale in ferie e lavoro agile: i dilemmi dei datori di lavoro ai tempi del coronavirus*, in *LPO*, 2020, 9-10, 573 ss.; P. Iervolino, *Lo smart working è un diritto ma non è incondizionato*, in *LPO*, 2020, 9-10, 625 ss.; M. Lamannis, *Lavoro agile e ferie: quale rapporto durante la pandemia?*, in *RIDL*, 2020, 4, 687 ss.; M. Peruzzi, A. Pignatelli, *Diritto al lavoro agile e compatibilità con la prestazione al tempo dell'emergenza Covid-19*, in *RIDL*, 2020, 4, 717 ss.; Carmen Spinelli, *Lo smart working ai tempi del coronavirus*, in *Labor*, 2021, 1, 121 ss.; Carla Spinelli, *Il lavoro agile al vaglio della giurisprudenza cautelare: potenzialità e limiti del diritto emergenziale*, in *RGL*, 2021, 1, 92 ss.; C. Lazzari, *Ancora su lavoratori fragili e smart working*, in *GC.com*, 2021, 2; I.C. Maggio, *L'accesso alla tutela d'urgenza in periodo di emergenza sanitaria da Covid-19 per lo svolgimento della mansioni in smart working*, in *LG*, 2021, 3, 294 ss.; A. Zilli, op. cit., 538 ss.

⁴⁹Sul punto, D. Garofalo, op. cit., 1239.

Considerate congiuntamente, al contrario, possano darci un'idea del livello di tutela assicurato agli stessi nel contesto dell'emergenza in corso.

Ebbene, complessivamente considerate, le misure adottate dal legislatore, seppur non esenti da critiche, creano un *corpus* normativo che – tutto sommato – può considerarsi idoneo a soddisfare – almeno in parte – le esigenze di cura ed assistenza e di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori fragili. Da un lato, l'esenzione dal servizio, dall'altro, qualora il lavoratore continui a prestare la propria opera: la sorveglianza sanitaria eccezionale, il lavoro agile e, per i (lavoratori) disabili gravi, i permessi aggiuntivi di cui all'art. 33, c. 3, l. n. 104/1992. Sennonché, tali misure non hanno sempre trovato contestuale applicazione, né la loro efficacia è stata sempre prorogata con la dovuta tempestività. Alcune di esse, come i permessi aggiuntivi di cui all'art. 33, c. 3, l. n. 104/1992, inoltre, hanno cessato di trovare applicazione ormai da tempo. La scelta di attenuare e diminuire le forme di tutela messe in campo per proteggere i lavoratori fragili a fronte di un affievolimento, peraltro apparente, dell'emergenza epidemiologica lascia dunque basiti, sia perché le condizioni che avevano indotto il legislatore ad introdurle non sembrano affatto mutate, sia perché – anche una volta rientrata l'emergenza – tali soggetti sembrano comunque destinati a patirne a lungo e più degli altri gli strascichi. Pertanto, dato l'attuale quadro epidemiologico, non può che auspicarsi un ripensamento del legislatore, sul quale grava altresì l'onere di dare al più presto ordine e coerenza alla confusa e magmatica produzione normativa relativa al diritto del lavoro dell'emergenza, oggi assai poco intellegibile.

Ciò detto, viene comunque spontaneo chiedersi se ed in quale misura questa ricca e variegata normativa emergenziale possa “sopravvivere” al contesto nel quale è maturata e che ne ha fondato l'adozione. In effetti, la normativa relativa all'emergenza epidemiologica da COVID-19 va esaminata non solo nella prospettiva delle tutele destinate ad operare nell'immediato, ma – in un'ottica di progressivo superamento dell'emergenza – anche in quella delle esperienze applicative che lasceranno un segno nel diritto e nell'organizzazione del lavoro.

Peraltro, almeno relativamente all'ambito *de quo*, il pronostico non è dei migliori. Se, infatti, molte delle misure illustrate hanno cessato già oggi, nel pieno dell'emergenza, di produrre i propri effetti, la speranza che possano essere "interiorizzate" dall'ordinamento sono davvero poche. Del resto, alcune di esse – si pensi in particolare alla sorveglianza sanitaria eccezionale e all'esenzione dal servizio – trovano la loro *raison d'être* proprio nello stato di emergenza epidemiologica, stato che è per definizione contingente⁵⁰. L'unica eccezione, allo stato attuale, sembra rappresentata da quella parte della normativa relativa al "lavoro agile dell'emergenza" che attribuisce ai lavoratori fragili un diritto più o meno assoluto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agili, disposizioni la cui "stabilizzazione" è strettamente legata all'organizzazione del lavoro e – più precisamente – alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro, tema che a sua volta richiama il ruolo della contrattazione collettiva. In particolare, buone speranze di divenire strutturali le hanno i diritti attribuiti ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo familiare una persona con *handicap* grave o che siano loro stessi disabili gravi, diritti infatti idonei a soddisfare esigenze di cura e di conciliazione vita-lavoro che si proiettano ben oltre l'orizzonte temporale della pandemia e la cui emersione non è certo imputabile a quest'ultima, la quale – infatti – si è tutt'al più limitata a rendere macroscopiche situazioni di fragilità diffuse, ma sovente dimenticate. Da questo punto di vista, si impone altresì l'esigenza di una riflessione sistematica sul concetto stesso di fragilità, concetto il cui utilizzo, infatti, non andrebbe circoscritto al contesto della pandemia – dovendosene tener conto, ad esempio, nella predisposizione di un ambiente di lavoro volto a promuovere la salute ed il benessere organizzativo secondo le migliori pratiche di *diversity management*⁵¹ –

⁵⁰Cionondimeno, è in ogni caso auspicabile che l'esperienza relativa alla sorveglianza sanitaria eccezionale non vada dimenticata, ritenendosi infatti opportuna, se non doverosa, una sua integrazione all'interno della sorveglianza sanitaria "ordinaria".

⁵¹Temi sui quali v., per tutti, R. Nunin, op. cit., 893 ss. e F. Malzani, *Benessere e sicurezza dei lavoratori: oltre la disabilità*, in *VTDL*, 2020, 4, 967 ss.

e che, oltretutto, si presenta come fortemente dinamico⁵², potendo finanche essere accostato ad un altro e ben più noto concetto, quello di vulnerabilità⁵³.

In conclusione, a dispetto dei pronostici, non si può fare a meno di osservare come l'emergenza in corso rappresenti – tanto per il legislatore, quanto per le parti sociali⁵⁴, le quali, proprio nel contesto della pandemia, si sono rese protagoniste di un inaspettato dinamismo in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, mettendo altresì in evidenza tutti i benefici che possono derivare da una gestione condivisa e partecipata delle tematiche relative alla prevenzione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro⁵⁵ – un'immane occasione per valorizzare e dare adeguata protezione al lavoro di cura ed assistenza e alle esigenze di tutela dei lavoratori fragili: il primo ancora privo di un adeguamento riconoscimento giuridico (si pensi, ad esempio, alla figura del *caregiver*

⁵²Interessante, in questo senso, la disposizione di cui all'art. 19-*novies*, c. 1, d.l. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito in l. 18 dicembre 2020, n. 176, ove – al fine di individuare i destinatari di una serie di misure dirette a facilitare l'acquisizione di dispositivi di protezione e medicali – si parla di strutture eroganti «prestazioni di carattere sanitario, socio-sanitario, riabilitativo, socio-educativo, socio-occupazionale o socio-assistenziale per anziani, persone con disabilità, minori, persone affette da tossicodipendenza o altri soggetti in condizione di fragilità». Altrettanto interessante l'art. 1, c. 435, l. n. 178/2020, norma ai sensi della quale, «al fine di potenziare l'attività di prevenzione e assistenza socio-sanitaria in favore di quanti versano in condizioni di elevata fragilità e marginalità anche a seguito dell'epidemia di COVID-19», il legislatore ha autorizzato l'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà ad incrementare le proprie facoltà assunzionali per l'anno 2021.

⁵³Sul concetto di vulnerabilità v. almeno O. Giolo, B. Pastore (a cura di), *Vulnerabilità. Analisi multidisciplinare di un concetto*, Carocci, 2021.

⁵⁴Interessante, da questo punto di vista, l'esperienza degli accordi sociali territoriali, sui cui contenuti v. G. Pigliarmini, *La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale*, in *DRI*, 2019, 2, 713 ss.

⁵⁵Paradigmatico l'art. 13 del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*, relativo all'istituzione del Comitato aziendale/territoriale per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione. Sul tema v., per tutti, L. Menghini, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in *DSL*, 2021, 1, 1 ss.

familiare)⁵⁶, le seconde troppo spesso trascurate o – peggio – sacrificate di fronte ad altri interessi e ai costi che il loro soddisfacimento comporta⁵⁷.

⁵⁶In merito al lavoro domestico e di cura, nonché alla figura del *caregiver*, con un occhio sempre rivolto all'emergenza epidemiologica da COVID-19, v. almeno F. Capponi, I. Tagliabue, *Emergenza Covid-19: lavoro domestico e di cura ancora una volta dimenticato dalla politica* e G. Pistore, *La scomparsa previsione sul caregiver familiare: un'occasione mancata*, entrambi in *Boll. ADAPT*, 18 marzo 2020, n. 3, nonché S. Borelli, *Who cares? La (mancanza di) dignità sociale per il lavoro di cura*, in *VTDL*, 2020, 3, 653 ss, la quale ben mette in luce l'impatto di genere di queste esigenze, ricadendo infatti in proporzione maggiore sulle donne rispetto agli uomini le responsabilità e gli oneri derivanti dal lavoro di cura, come testimonia anche lo scritto di L. Casano, *Il lavoro delle donne nella crisi pandemica e la sfida della conciliazione*, in *Boll. ADAPT*, 8 marzo 2021, n. 9. Sulla figura del *caregiver* familiare, definita dall'art. 1, c. 255, l. 27 dicembre 2017, n. 205, v. I. Senatori, C. Favretto, *La tutela del caregiver nel diritto del lavoro: profili legislativi e contrattuali*, in *SPL*, 2017, 3, 45 ss., nonché A.M. Battisti, *Working carers. Misure di conciliazione vita-lavoro*, in *MGL*, 2019, 1, 65 ss. e G. Pistore, *Alla ricerca di un inquadramento giuridico per il caregiver familiare*, in R. Del Punta, D. Gottardi, R. Nunin, M. Tiraboschi (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, 205 ss.

⁵⁷Da apprezzare, da questo punto di vista, l'emanazione – pur tardiva – del decreto 27 ottobre 2020, recante «Criteri e modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e assistenza del caregiver familiare per gli anni 2018-2019-2020», Fondo istituito a suo tempo dall'art. 1, c. 254, l. n. 205/2017, provvedimento che, nel definire i soggetti cui destinare in via prioritaria le risorse disponibili, individua – tra gli altri – «i caregiver di coloro che non hanno avuto accesso alle strutture residenziali a causa delle disposizioni normative emergenziali» (art. 1, c. 2). Sui contenuti del decreto v. I. Tagliabue, *Sbloccati i fondi per i caregivers familiari: verso un sistema di assistenza su scala regionale e locale*, in *Boll. ADAPT*, 8 febbraio 2021, n. 5.