

OMAR – Osservatorio Malattie Rare

Tutela lavoratori fragili, dal Ministero l'impegno a riformulare la disciplina del lavoro agile

Autore: Valentina Lemma

23 Novembre 2020



Ancora nessuna risposta chiara sui diritti disattesi, ribadito solo il concetto dello smart working come opportunità da cogliere

Walter Rizzetto e Federico Mollicone, deputati di Fratelli d'Italia, nella seduta di discussione alla Camera dei Deputati del 17 novembre scorso, si sono rivolti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per sapere se e quali **iniziative** intenda adottare **a tutela dei lavoratori fragili**, considerando che i **provvedimenti normativi attualmente in vigore non risultano essere sempre applicati**. Di seguito il riassunto dell'interrogazione e la risposta fornita dal Ministero sul tema.

L'INTERROGAZIONE

Le tutele per i lavoratori fragili nel periodo di emergenza sanitaria sono state introdotte con l'articolo 26, comma 2 del Decreto Cura Italia ma, dall'ormai lontano scorso mese di marzo, hanno subito diverse modifiche. La tutela originaria, prevista inizialmente fino al 31 luglio scorso, presupponeva il rilascio di un certificato medico attestante la condizione di rischio del lavoratore, a causa di condizioni di immunodepressione o esiti di malattie oncologiche o terapie salvavita di cui aveva bisogno o condizioni di disabilità ex Legge 104. In presenza del certificato medico, il lavoratore fragile poteva non lavorare e i giorni di assenza non avrebbero influito nel conteggio del limite massimo di 180 giorni perché l'astensione dal lavoro veniva equiparata al ricovero ospedaliero. Il Decreto Agosto aveva poi esteso il termine del 31 luglio fino al 15 ottobre scorso.

Ad oggi, tale tutela, così come prevista dall'originario articolo 26 del decreto Cura Italia, non è più in vigore ma, la Legge n.126 del 13 ottobre 2020 ha previsto che, **a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche mediante adibizione ad una diversa mansione ricompresa nella stessa categoria o area di inquadramento contrattuale o, in alternativa, possono svolgere specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.**

Nell'interrogazione viene sottolineata l'ambiguità della disposizione in vigore poiché **non si comprende se ci sia o meno un obbligo per il datore di lavoro di riconoscere il lavoro agile**. Tanto è vero che migliaia di lavoratori fragili si vedono rifiutare la possibilità di lavorare in modalità agile anche nei casi in

cui tale modalità è compatibile con l'attività lavorativa prestata, senza quindi necessità di adibizione a diversa mansione.

In questi casi, molti si vedono costretti ad usufruire di ferie o permessi, a mettersi in malattia. Nei casi peggiori decidono di andare al lavoro mettendo a repentaglio la propria salute. Sembra dunque che alcuni datori di lavoro pubblici e privati stiano ignorando le tre possibilità previste dalla nuova normativa in vigore, escludendo la possibilità per il lavoratore fragile non solo di lavorare da remoto, anche mediante adibizione a diversa mansione, ma anche di "sostituire" l'attività lavorativa in seno stretto con la frequenza di corsi di formazione professionale da remoto.

LA RISPOSTA DEL MINISTERO

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha risposto con un [atto scritto](#), pubblicato mercoledì 18 novembre, facendo presente che **la normativa in vigore "è volta proprio a favorire il più ampio ricorso al lavoro agile per i lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità"**, sottolineando che **"tali condizioni andranno valutate, caso per caso, dal datore di lavoro, anche sulla base di quanto accertato dal medico competente in relazione alle specifiche situazioni personali"**.

La risposta del Governo sembra lasciare un **ampio margine decisionale al singolo datore di lavoro** e dunque non sancire alcun obbligo in capo ai datori di lavoro stessi. **La mancanza di tale obbligo rischia dunque di esporre immotivatamente tantissimi lavoratori fragili al contagio da COVID-19.**

Il Ministero ha poi evidenziato che il lavoro agile deve intendersi in questo particolare periodo emergenziale "come una preziosa opportunità per coniugare in maniera efficace le esigenze produttive ed organizzative dei datori di lavoro con quelle di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e della collettività in generale".

Nella parte conclusiva della risposta si legge tuttavia **l'impegno del Governo di voler riformulare l'attuale disciplina del lavoro agile e di promuoverne la diffusione**. Pur augurandoci che tale impegno venga mantenuto, è lampante che al momento non è stata fornita una risposta chiara ed uniforme

ATTO SCRITTO

Atto Camera

Interrogazione a risposta immediata in commissione 5-05023

presentato da

RIZZETTO Walter

testo di

Martedì 17 novembre 2020, seduta n. 428

RIZZETTO e MOLLICONE. — *Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.* — Per sapere – premesso che:

i lavoratori cosiddetti fragili stanno lamentando la mancanza di tutele in questo complesso periodo di emergenza sanitaria;

al riguardo, a loro protezione, da ultimo, il decreto «Agosto» (decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104), all'articolo n. 26, ha previsto che, fino al 15 ottobre

2020, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero, per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i disabili gravi;

mentre, dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, la norma prevede che i lavoratori fragili «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»;

ebbene, premettendo che tale disposizione è in modo evidente non chiara poiché, affermando che «di norma» i lavoratori fragili, dal 16 ottobre, (non potendo possono usufruire dell'assenza equiparata al ricovero ospedaliero) svolgono il lavoro in modalità agile, non si comprende se ci sia un obbligo o meno per il datore di riconoscere il lavoro agile;

sta di fatto che migliaia di lavoratori appartenenti a tale categoria stanno lamentando che, ad oggi, si vedono rifiutare la possibilità di lavorare da remoto, anche nei casi in cui è possibile ricorrere a detta modalità. Pertanto, queste persone vengono costrette ad usufruire di ferie e permessi, a mettersi in malattia, oppure, addirittura, a rientrare a lavoro mettendo a rischio la propria salute;

si tratta di una grave situazione in cui, ingiustamente, molti datori pubblici e privati non accordano lo svolgimento del lavoro agile a persone che hanno importanti problemi di salute. Tra l'altro, il predetto articolo 26 riconosce questa modalità di esecuzione della prestazione anche attraverso la possibilità di adibire il lavoratore a diversa mansione o lo svolgimento di attività di formazione professionale anche da remoto;

è chiaro quindi che le disposizioni a protezione dei lavoratori fragili non stanno trovando reale applicazione, nella parte in cui si prevede il ricorso al lavoro agile –:

se e quali iniziative di competenza intenda adottare a tutela dei lavoratori fragili, considerando che i provvedimenti normativi posti in essere non risulta vengano applicati, come esposto in premessa.
(5-05023)

Atto Camera

**Risposta scritta pubblicata Mercoledì 18 novembre 2020
nell'allegato al bollettino in Commissione XI (Lavoro)
5-05023**

Passo ad illustrare l'atto concernente i lavoratori fragili. Subito voglio sottolineare che come evidenziato dall'Onorevole interrogante il legislatore ha previsto, a decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 dicembre 2020, per i lavoratori fragili l'esercizio, di norma, dell'attività 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».

Al riguardo, faccio presente che la disposizione richiamata è volta proprio a favorire il più ampio ricorso al lavoro agile per i lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità. Tali condizioni andranno valutate, caso per caso, dal datore di lavoro, anche sulla base di quanto accertato dal medico competente in relazione alle specifiche situazioni personali. Ciò, al fine di evitare che lavoratrici e lavoratori in condizione di particolare fragilità fisica possano essere inutilmente esposti al rischio di contagio da COVID-19 in occasione di lavoro, ovvero nel corso degli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro.

Ciò comporta, pertanto, che nei luoghi di lavoro, tutti gli attori della sicurezza siano adeguatamente coinvolti nell'attuazione delle misure di prevenzione previste per la gestione della pandemia, con la possibilità di tenere conto sia delle specificità dei singoli contesti produttivi che delle situazioni personali del personale occupato.

Peraltro, nelle diverse occasioni in cui si è reso necessario fornire indirizzi interpretativi sull'applicazione del lavoro agile nell'attuale fase emergenziale, questo Ministero ha sempre ribadito il principio della più ampia possibilità del ricorso al lavoro agile anche nelle forme semplificate previste in questa circostanza eccezionale. E ciò a conferma che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è da intendersi – in questa fase particolare che stiamo attraversando – come una preziosa opportunità per coniugare in maniera efficace le esigenze produttive ed organizzative dei datori di lavoro con quelle di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e della collettività in generale.

In conclusione, posso senz'altro affermare che uno degli impegni di questo esecutivo è dunque quello di riformulare l'attuale disciplina del lavoro agile, promuovendone la diffusione, affinché sia possibile determinare in maniera più oggettiva *performance* e produttività del lavoro, attraverso un'adeguata formazione dei lavoratori. L'obiettivo è quello di aggiornare il quadro delle regole e delle tutele affinché il lavoro agile possa costituire una componente essenziale per un mondo del lavoro più moderno, inclusivo e flessibile.