

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2349

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato GIRELLI

Disposizioni per la tutela dei lavoratori in condizione di grave rischio sanitario mediante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e la promozione della formazione e dell’aggiornamento professionale

Presentata l’8 aprile 2025

ONOREVOLI COLLEGHE E COLLEGHI! — La pandemia di COVID-19 ha avuto, tra le altre, la conseguenza di accentuare e accelerare alcuni cambiamenti che si potrebbero definire sociali e culturali. Uno tra i più rilevanti riguarda certamente le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa.

Già prima del 2020, infatti, in larga parte del mondo si andava diffondendo lo *smart working*, ossia la modalità di lavoro agile, ma la necessità di rimanere chiusi in casa per vari mesi e quella, altrettanto importante, di mantenere la distanza di sicurezza tra le persone per evitare la diffusione del *virus* SARS-CoV-2 hanno evidenziato la possibilità di svolgere le medesime mansioni lavorative, che di solito si eseguono in ufficio, anche da casa o da altro luogo diverso da quello di lavoro.

Naturalmente vi sono delle considerazioni che devono essere tenute presenti,

oltre a quelle di carattere economico: si osserva, infatti, che il lavoro a distanza rischia in determinati casi di accentuare situazioni di isolamento e di solitudine delle persone.

Il lavoro, infatti, non è solo un mezzo per procurare il proprio sostentamento, ma anche, spesso, una forma di socializzazione che aiuta le persone a crescere umanamente e professionalmente.

Tuttavia, è del tutto evidente che negli ultimi anni, nonostante forti spinte contrarie, si è registrata in tutto il mondo un’evoluzione in favore del lavoro agile anche dopo la pandemia di COVID-19 e grazie all’evoluzione tecnologica, cui è seguita l’adozione di una regolamentazione specifica da parte di molti Paesi.

In Spagna e in Francia, ad esempio, esistono leggi che regolano diritti e doveri dei lavoratori e delle imprese, pubbliche e

private, mentre altri Paesi, come la Germania, affidano tale regolamentazione alla contrattazione tra lavoratori e datori di lavoro; ancora, nel Nord Europa si procede con legge o mediante contratti aventi valore di legge. Tutto ciò avviene sempre nell'ottica dello sviluppo del lavoro agile, considerato, tra l'altro, estremamente utile per ridurre sia le emissioni inquinanti sia la necessità fisica di spostarsi quotidianamente da un luogo all'altro.

Il lavoro agile, ovviamente, assume particolare importanza per le persone fragili, ossia i lavoratori dipendenti che, a causa delle proprie condizioni fisiche, rischiano di contrarre infezioni da *virus* o batteri sia nei trasferimenti da casa al lavoro e viceversa sia nei luoghi di lavoro.

Come ben noto, in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro, come previsto dagli articoli 2, 32 e 41 della Costituzione, lo Stato ha il dovere di tutelare, a livello universale, la persona umana nella sua totalità, difendendo la sua integrità psico-fisica come principio assoluto. Ciò vale per tutte le cittadine e tutti i cittadini, ma ancora di più per coloro che sono considerati fragili, tenendo conto anche del fatto che la tutela della salute non si estrinseca solo nell'assenza di malattia, ma nell'assicurare a ciascuno un benessere fisico e psichico indispensabile per una migliore qualità della vita.

La definizione di lavoratore fragile, con i diritti che da essa derivano, è stata stabilita dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 78, che ha previsto, tra l'altro, il diritto di tali lavoratori allo svolgimento ordinario delle proprie mansioni in modalità agile.

Successivamente sono state introdotte delle proroghe, delle modifiche, delle limitazioni e delle precisazioni che hanno reso sempre meno chiara e più complessa la normativa di riferimento.

Di estrema importanza è il decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 35 dell'11 febbraio 2022, che ha stabilito ulteriori

criteri sulle condizioni per riconoscere la fragilità ai lavoratori dipendenti.

Questi atti hanno attribuito ai lavoratori del settore pubblico e privato rientranti nelle condizioni di fragilità il diritto di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, in modo da garantire loro al meglio il diritto alla salute.

La cessazione dell'emergenza da COVID-19 ha causato una graduale riduzione di tale diritto, ma sembra irragionevole ritenere che l'epidemia appena superata possa essere stata l'unica ragione per consentire ai lavoratori fragili di svolgere le proprie mansioni a distanza.

È, invece, necessaria una risposta strutturale dal punto di vista legislativo proprio per migliorare la qualità della vita delle cittadine e dei cittadini che vivono di per sé una condizione complessa e che non va certo peggiorata da una legislazione rapsodica e casuale.

Inoltre, si deve tenere presente che attualmente, al di là dell'emergenza dovuta all'epidemia da COVID-19, esistono aporie nei contratti collettivi nazionali dei lavoratori (CCNL) che richiedono attenzione.

Ad esempio, il periodo di comporto ossia il periodo stabilito dalla legge, dai CCNL o, in via residuale, dagli usi decorso il quale, ai sensi del secondo comma dell'articolo 2110 del codice civile, il datore di lavoro può recedere dal contratto e quindi licenziare il lavoratore assente per malattia, è uguale sia per i lavoratori sani sia per quelli fragili.

È quasi sempre la contrattazione collettiva a stabilire la durata del periodo di comporto; la legge lo prevede soltanto per gli impiegati, fissandola a tre mesi se l'anzianità di servizio è inferiore a dieci anni e a sei mesi se invece tale anzianità è superiore a dieci anni.

Appare incongruo immaginare che le stesse regole valgano sia per chi, fortunatamente, è sano e sia per chi, invece, è costretto ad assentarsi dal lavoro per eventuali ricoveri ospedalieri che, purtroppo, possono essere ricorrenti e richiedere lunghi periodi di cura. Stesso discorso vale per le assenze dovute ai controlli, che le persone sane di solito non devono fare, o alle

visite specialistiche che vengono, appunto, conteggiate nei limiti di comporta.

Dunque, è necessario riconoscere in via stabile e non eccezionale, i diritti e i doveri delle lavoratrici e dei lavoratori fragili sia nel settore pubblico sia in quello privato. È inoltre necessario intervenire con legge, ossia con un atto avente efficacia generale e astratta, affinché non sia rimessa alla buona volontà del datore di lavoro o, nel caso della pubblica amministrazione, del dirigente incaricato l'individuazione delle misure organizzative necessarie come peraltro prevede la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 29 dicembre 2023, in cui giustamente si ribadisce il ruolo del lavoro agile come fattore di innovazione organizzativa e di conciliazione vita-lavoro. Resta inteso che la fragilità non deve diventare una giustificazione per isolare tali lavoratori, la cui condizione di grave rischio sanitario deve essere certificata dal medico curante. Spetta inoltre allo stesso medico curante, che meglio conosce la persona fragile, la facoltà di disporre il rientro

in ufficio del lavoratore, interrompendo lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, qualora ritenga che un isolamento prolungato possa recare danno al lavoratore stesso.

Le motivazioni sopra richiamate sono alla base della presente proposta di legge che si compone di due articoli.

L'articolo 1 stabilisce i presupposti per la richiesta di svolgimento dell'attività in modalità agile, prevedendo anche la possibilità per il lavoratore di chiedere l'adibizione ad altra mansione qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta a distanza. Vengono, inoltre, preservate le condizioni più favorevoli previste dai rispettivi CCNL.

L'articolo 2 prevede misure per promuovere la formazione delle persone fragili al fine di evitare che il lavoratore si senta, o sia considerato, inutile o assistito. Tale formazione viene demandata, su base volontaria, alle imprese, in collaborazione con lo Stato e con le regioni, prevedendo agevolazioni fiscali per le imprese stesse.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Tutela dei lavoratori in condizione di grave rischio sanitario mediante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile)

1. Ai lavoratori fragili di cui al comma 2 dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e a coloro che sono affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, di cui al decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 35 dell'11 febbraio 2022, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

2. La condizione di grave rischio sanitario dei lavoratori di cui al comma 1 è certificata dal medico curante, che può prescrivere l'interruzione dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile qualora sia ritenuta dannosa per il lavoratore stesso.

3. Laddove per la natura dell'attività non sia possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, i lavoratori di cui al comma 1 possono chiedere, previa presentazione di una certificazione medica comprovante la propria impossibilità a svolgere la mansione lavorativa assegnata prima dell'insorgenza delle condizioni di cui al medesimo comma 1, l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti senza alcuna decurtazione della retribuzione.

4. Ai lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo si applicano le disposizioni della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le condizioni più favorevoli previste dai rispettivi CCNL.

5. Per i lavoratori di cui al comma 1 il periodo di comporta ha una durata massima di 250 giorni per anno solare, non cumulabili.

Art. 2.

*(Formazione professionale
e credito d'imposta)*

1. Su base volontaria, e in collaborazione con lo Stato e le regioni, le imprese promuovono e realizzano corsi di formazione e aggiornamento professionale destinati alle lavoratrici e ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1.

2. Alle imprese che, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico di appartenenza e dal regime contabile adottato, sostengono spese per le attività di formazione di cui al comma 1 nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025, è concesso un credito d'imposta pari al 40 per cento del solo costo aziendale del personale dipendente per il tempo in cui è impiegato nelle suddette attività.

3. Il credito d'imposta di cui al comma 2 è concesso fino a un importo massimo annuo di euro 300.000 per ciascun beneficiario.

4. Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui le spese sono state sostenute e in quelle relative ai periodi successivi, fino al completo utilizzo dello stesso. Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui i costi sono stati sostenuti, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

5. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dal regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno, in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e in particolare dell'articolo 31 del medesimo regolamento, relativo agli aiuti alla formazione. Agli adempimenti connessi al rispetto della disciplina europea provvede il Ministero delle imprese e del made in *Italy*.

6. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le disposizioni di attuazione del presente articolo, con particolare riguardo alla documentazione richiesta, alle modalità di effettuazione dei controlli e alle cause di decadenza dal beneficio.

7. Per l'attuazione delle disposizioni del presente articolo è autorizzata la spesa di 250 milioni di euro per l'anno 2026. Il Ministero dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio dell'utilizzo del credito d'imposta, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

PAGINA BIANCA



19PDL0138410