

Oggetto: Richiesta di tutele per i lavoratori e le lavoratrici fragili senza alcuna discriminazione tra pubblico e privato

Siamo membri del gruppo "**Lavoratori fragili uniti**" (già Immunodepressi contro il Coronavirus) presente su Facebook, e di altri gruppi formati da lavoratori e lavoratrici fragili per un totale di oltre 10.000 iscritti.

Ci appelliamo al **Governo**, a **tutti i Senatori e Deputati** e a tutte le istituzioni competenti per chiedere con urgenza la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici fragili in Italia in modalità stabile e continuativa.

Lo stesso partito dell'attuale Presidente del Consiglio, On.le Giorgia Meloni, nel programma elettorale al punto 9, si era impegnato a tutelare i lavoratori e le lavoratrici fragili, gli invalidi e i caregivers. Persone che quotidianamente sono lasciate sole di fronte al loro problema, senza nessuno che le ascolta. Così come tutti i partiti, sia di opposizione sia di maggioranza, in campagna elettorale avevano tra i loro programmi un'attenzione al tema che non è stata mantenuta.

Il COVID-19, tuttora presente anche se non in forma pandemica, ha fatto emergere l'annoso problema dei lavoratori e delle lavoratrici che, a causa delle plurime patologie e delle terapie salvavita cui siamo sottoposti (farmaci immunosoppressori/chemioterapici, cortisone, radioterapia e dialisi), corriamo gravi rischi per la nostra salute. Avendo il sistema immunitario compromesso, **siamo maggiormente esposti al rischio di contrarre gravi infezioni, anche mortali, non dovute solo al coronavirus ma a tutti i virus e batteri**, con rischio di aggravare le nostre già gravi condizioni di salute, con rischi anche per la nostra vita.

Con la legge 85 del [03/07/2023](#) purtroppo si è creata **una grave discriminazione tra i lavoratori fragili distinguendo i lavoratori e le lavoratrici fragili del pubblico e del privato**, tutelando i lavoratori e le lavoratrici fragili del pubblico solo fino al [30/09/2023](#), mentre i lavoratori e le lavoratrici fragili del privato fino al [31/12/2023](#). Tra l'altro la stessa Legge ha creato non poca confusione e le Aziende stanno interpretando la stessa in forma differente a seconda dei loro interessi.

Inoltre si ricorda che i lavoratori e le lavoratrici fragili che non possono compiere lavoro agile non sono tutelati dall'[01/07/2022](#).

In particolare, con questa lettera chiediamo:

- La **proroga del lavoro agile** per tutti i lavoratori e le lavoratrici fragili **senza alcuna discriminazione tra pubblico e privato** almeno fino al [31/03/2024](#), prevedendo che vi possano accedere con cambio mansione anche coloro che non possono fare lavoro agile (D.Lgs. [9 luglio 2003](#) n. 216, di attuazione della direttiva 200/78/Ce del Consiglio del [27 novembre 2000](#) stabilisce il principio del **divieto di discriminazione fondato sulla disabilità**);

- La previsione di **una durata del comporta per la malattia più ampio** rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici non fragili e non disabili (Sentenza della Corte di Giustizia [11/07/2006](#) relativa alla causa C-13/05, Sentenza della Corte di Appello di Napoli 168/2023);

- **di stabilire tutele durature nel tempo per tutti i lavoratori e le lavoratrici fragili con una Legge definitiva e non a "colpi"** di proroghe autorizzate spesso in ritardo rispetto alle scadenze delle precedenti;

- **la possibilità di prevedere finestre di pensionamento per i lavoratori e le lavoratrici in età over 55;**

- il riconoscimento dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 per tutti i lavoratori e le lavoratrici fragili a causa delle limitazioni che il loro stato di salute causa nella propria esistenza, al fine di poter usufruire dei relativi benefici e permessi lavorativi;
- la possibilità di richiedere di richiedere per se stessi il congedo straordinario (24 mesi) previsto dall'art. 3, comma 3, della legge 104/1992;
- l'approvazione immediata del disegno di legge n. 679 "Disposizioni per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici pubblici e privati che recano una condizione di fragilità e misure volte a incentivarne il lavoro" in tempi brevi;
- che i vari Ministeri (a titolo esemplificativo: Istruzione, Salute, Lavoro, PA, etc.) emanino circolari per dare disposizioni precise al fine di tutelare i lavoratori e le lavoratrici fragili, compresi coloro che non possono fare lavoro agile (medici, infermieri, insegnanti, personale ATA, forze dell'ordine, etc.) stabilendo le modalità per procedere al cambio qualifica con conseguente concessione del lavoro agile;
- la proroga delle tutele di cui all'articolo 26, commi 2 e 2 bis del Decreto Legge n. 18/2020, convertito con modificazioni con Legge n. 27/2020 e successive modifiche (lavoro agile o qualora non possibile, assenza equiparata a ricovero ospedaliero e non conteggiata nel periodo di comporto) per tutti i lavoratori e le lavoratrici fragili e inidonei sia del settore pubblico che privato con effetto retroattivo affinché coloro che non hanno potuto aderire al lavoro agile dall'01/07/2022 non vadano incontro al superamento del comporto con riduzione dello stipendio o licenziamento;
- la possibilità di estendere il lavoro agile anche ai caregivers per poter garantire la domiciliarità del loro caro con disabilità.

Il D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216, di attuazione della direttiva 200/78/Ce del Consiglio del 27 novembre 2000 stabilisce il principio del **divieto di discriminazione fondato sulla disabilità** per quanto concerne l'occupazione, le condizioni di lavoro e la formazione professionale. Da qui l'obbligo di emanare norme per la tutela dei disabili e, nello specifico, dei lavoratori e delle lavoratrici fragili, affinché possano lavorare in situazioni nelle quali non siano discriminati e non mettano ulteriormente a rischio la propria salute.

In conformità a tale principio la giurisprudenza si è pronunciata contro la **discriminazione derivante dalla malattia inclusa nel comporto ove le assenze per malattia siano dovute dalle patologie per le quali è stata riconosciuta l'invalidità** (Sentenza della Corte di Giustizia 11/07/2006 relativa alla causa C-13/05, Sentenza della Corte di Appello di Napoli 168/2023). Da qui la necessità di una norma che **ampli il periodo di comporto per le persone con disabilità e, in particolare, per i lavoratori e le lavoratrici fragili, rendendo contemporaneamente stabile la norma che prevede il lavoro agile per i lavoratori e le lavoratrici fragili** (con cambio qualifica per chi ha un profilo professionale che non consente il lavoro agile) in quanto unica tutela effettiva per evitare una discriminazione sul posto di lavoro.

La Legge n. 99/2013 (articolo 9, comma 4-ter) di conversione del D.L. 76/2013 con cui è stato aggiunto il comma 3 bis all'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 216/03 stabilisce che "3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i **datori di lavoro pubblici e privati** sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti

dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori e lavoratrici. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

Ci teniamo a sottolineare che con il Covid è emersa ancor di più la "fragilità" dei lavoratori e delle lavoratrici fragili, ma che essi sono esistiti da sempre. Da qui l'importanza di tutelare chi è a rischio (per le patologie di cui soffre o per immunodepressione) nel caso dovesse contrarre infezioni, siano esse dovute o meno dal Covid (che comunque ancora purtroppo circolerà per molto tempo) o da altri virus o batteri. Così come vengono abbattute le barriere architettoniche per i lavoratori e le lavoratrici che hanno problemi deambulatori, nello stesso modo **lo Stato ha il dovere di stabilire delle regole ben precise e durature per abbattere le "barriere architettoniche" per i lavoratori e le lavoratrici fragili**, usando mezzi (quali il lavoro agile in primis, distanziamento, etc.) che consentano a essi di poter lavorare in ambienti protetti dal rischio di contrarre virus e batteri che metterebbero a repentaglio la loro vita.

Si evidenzia anche che il lavoro agile non costituisce una spesa per il datore di lavoro (pubblico e privato), bensì un risparmio poiché le spese necessarie di energia elettrica, buono pasto e altro sono a carico del lavoratore. Inoltre il lavoro agile costituisce una delle soluzioni cui sta pensando il Governo per una riduzione degli spostamenti con conseguente riduzione delle emissioni come risulta nella "Proposta di aggiornamento del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima" (Pniec).

La tutela del lavoratore e delle lavoratrici fragili, infine, comporta un risparmio dello Stato e del Servizio Sanitario Nazionale in quanto lo stesso lavoratore si ammalerà sicuramente di meno (non contraendo i virus e batteri che aggravano le sue condizioni di salute) ricorrendo, di conseguenza, meno a cure mediche e ospedaliere e meno all'istituto della malattia con aumento dell'efficienza lavorativa.

Chiediamo **un immediato intervento legislativo** da parte del Governo e del Parlamento, dove siano finalmente stabilite tutele durature nel tempo che non si limitino ai soli 3 mesi di lavoro agile e che tutelino tutti i lavoratori e le lavoratrici fragili.

Chiediamo, altresì, di essere ricevuti al più presto dai Ministeri competenti per fare ascoltare la nostra voce e le nostre esigenze.

Restiamo in attesa di un solerte riscontro e rimaniamo a vostra disposizione per fornirvi ulteriori informazioni. Con l'occasione, porgiamo cordiali saluti

Per gli Amministratori del Gruppo

Silvano Antori

Daniela Briuglia

Rosanna Favulli

Per info e contatti:

lavoratorifragili@virgilio.it

lavoratori.fragili2022@gmail.com