

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2207

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato **FARAONE**

Disposizioni per la tutela dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, e dei lavoratori autonomi in condizione di disabilità

Presentata il 22 gennaio 2025

ONOREVOLI COLLEGHI! — La tutela della salute rappresenta un diritto fondamentale dell’individuo e un interesse della collettività, sancito dall’articolo 32 della Costituzione, secondo cui la salute di ciascun individuo deve essere garantita in ogni contesto, compreso quello lavorativo. La presente proposta di legge introduce una disciplina volta a tutelare la salute dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che presentano menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali, stabilizzate o progressive, mediante accertamento di invalidità, nonché dei lavoratori affetti da malattie rare accertate e certificate dal medico specialista dipendente del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura la lavoratrice o il lavoratore.

Questi lavoratori, a causa delle loro condizioni di salute, subiscono una significativa riduzione della qualità della vita, con difficoltà nel conciliare le esigenze lavorative e la vita privata. La presente proposta

di legge mira a migliorare le loro condizioni, offrendo una protezione rafforzata contro forme di discriminazione diretta e indiretta, nonché adeguamenti ragionevoli.

Ai fini dell’applicazione della normativa antidiscriminatoria, la Corte di giustizia dell’Unione europea ha stabilito che la definizione di «disabilità» deve essere interpretata alla luce della Convenzione delle Nazioni unite per i diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, di seguito «Convenzione ONU», nonché approvata dall’Unione europea con la decisione del Consiglio 2010/48/CE, del 26 novembre 2009.

L’articolo 5 della Convenzione ONU sancisce che tutte le persone devono essere trattate in modo uguale davanti alla legge e hanno diritto, senza discriminazioni, a una protezione e a un beneficio equo da parte della legge. Inoltre, gli Stati sono tenuti a mettere in atto misure adeguate a garantire

che le persone con disabilità possano godere di accomodamenti ragionevoli, nonché adattamenti specifici che permettano loro di partecipare alla vita sociale e professionale come tutti gli altri cittadini. Tali adattamenti non devono essere considerati una discriminazione, ma piuttosto un modo per raggiungere l'uguaglianza concreta, superando le barriere e favorendo pari opportunità per le persone con disabilità. Si deduce che per garantire una vera uguaglianza non basti trattare tutti in modo uguale, ma è necessario prevedere anche interventi specifici che rispondano alle esigenze particolari delle persone con disabilità, facilitando così la loro piena inclusione nella società.

La maggior parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) non rispettano la Convenzione ONU, tenuto conto che prevedono il medesimo trattamento tra lavoratori normodotati e lavoratori con disabilità, determinando, quindi, una discriminazione indiretta nei riguardi di questi ultimi.

A tale proposito si è pronunciata la Corte di cassazione con alcune recenti sentenze. In particolare, con la sentenza della sezione lavoro n. 9.095 del 31 marzo 2023, la Corte ha affermato che i CCNL che non prevedono un periodo di comporto più lungo per i lavoratori in condizione di *handicap* rientrano nell'ipotesi di discrimi-

nazione indiretta prevista dall'articolo 2, comma 1, lettera *b*), del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Di conseguenza, un licenziamento adottato da un datore di lavoro per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL, che non tenga conto di tale indirizzo, risulta affetto da nullità.

In un'altra recente sentenza della sezione lavoro, n. 11.731 del 2 maggio 2024, la Corte evidenzia il carattere discriminatorio dell'applicazione indifferenziata del comporto per malattia ai lavoratori con disabilità. Nella citata sentenza si evince il carattere di discriminazione indiretta dell'applicazione indifferenziata del comporto al personale con *handicap*, qualora il comporto per malattia non tenga conto della differente origine della stessa. Nella sentenza si richiama ripetutamente la citata sentenza n. 9.095 del 2023, dove la Corte ribadisce il principio di discriminazione indiretta in un caso di licenziamento di un dipendente per superamento del periodo di comporto, previsto in modo unitario per tutto il personale, richiamando altresì regole consolidate sull'alleggerimento dell'onere della prova del dipendente svantaggiato affetto da un grave *handicap* oncologico e sugli oneri gravanti sul datore di lavoro.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Diritto al lavoro agile per i lavoratori in condizione di disabilità)

1. I lavoratori dipendenti pubblici e privati che presentano menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali, stabilizzate o progressive, riconosciute ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con accertamento di invalidità e i lavoratori affetti da malattie rare accertate e certificate dal medico specialista dipendente del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che ha in cura il lavoratore hanno diritto a svolgere almeno il 50 per cento del monte ore lavorativo in modalità agile. Tale modalità di lavoro deve garantire l'equiparazione al personale operante in presenza ai fini del trattamento economico e normativo, dello sviluppo delle opportunità di carriera e di crescita del trattamento economico, del diritto alla formazione, all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

2. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicati anche per la prestazione lavorativa resa in modalità agile. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), ove più favorevoli.

3. Qualora la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati di cui al comma 1 possono chiedere l'adibizione a diversa mansione compatibile con la propria condizione di salute, appartenente alla medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai CCNL vigenti, conservando il proprio trattamento economico.

Art. 2.

(Obbligo di motivazione scritta per il diniego al lavoro agile e alla diversa mansione)

1. L'eventuale diniego da parte del datore di lavoro pubblico o privato all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile di cui all'articolo 1, comma 1, o all'adibizione a diversa mansione di cui all'articolo 1, comma 3, deve essere motivato per iscritto, in modo circostanziato ed esauriente, indicando altresì il periodo durante il quale non sarà possibile fruire del lavoro agile.

2. I lavoratori non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti a misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in relazione alla richiesta di cui all'articolo 1.

3. Qualunque misura adottata in violazione del comma 2 è da considerare ritorsiva o discriminatoria ed è affetta da nullità.

Art. 3.

(Ricollocazione del lavoratore su posto vacante)

1. Qualora nell'ambito dell'organizzazione aziendale si renda disponibile un posto di lavoro compatibile con l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a darne prioritaria e tempestiva comunicazione scritta ai lavoratori con disabilità riconosciuta ai sensi dell'articolo 1, comma 1. I lavoratori interessati possono manifestare per iscritto la propria disponibilità entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione.

2. In caso di mancata risposta i datori di lavoro possono procedere all'assegnazione del posto vacante ad altro personale.

3. I lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, ricollocati ai sensi del comma 1, anche previa assegnazione a mansioni compatibili con il proprio stato di salute, conservano il trattamento economico corrispondente alla mansione di provenienza.

Art. 4.

(Tutela dei lavoratori con disabilità temporaneamente inidonei alla mansione specifica)

1. Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati che presentano menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali, stabilizzate o progressive riconosciute ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e per quelli affetti da malattie rare accertate e certificate dal medico specialista dipendente del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, dichiarati temporaneamente inidonei alla mansione specifica dal medico competente, i periodi di assenza dal servizio per inidoneità non sono computabili ai fini del periodo di comporta e sono interamente retribuiti e computati nell'anzianità di servizio nonché ai fini previdenziali.

Art. 5.

(Permessi retribuiti per visite, esami strumentali e cure mediche)

1. I lavoratori dipendenti pubblici e privati di cui all'articolo 1, comma 1, che effettuano visite mediche, esami ematochimici, esami strumentali, *follow-up* e cure mediche frequenti hanno diritto a un incremento delle ore di permesso retribuito, fino a un massimo di trenta ore aggiuntive annue. Tali permessi non riducono le ferie, sono fruibili su base giornaliera e oraria, non sono comprensivi dei tempi di percorrenza da e per la sede del luogo di cura, non sono computati nel periodo di comporta, sono interamente retribuiti e computati nell'anzianità di servizio nonché ai fini previdenziali.

2. Ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, per i quali non sono previste dai CCNL ore di permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche, esami ematochimici, esami strumentali e cure mediche frequenti, è garantito un massimo di trenta ore annue di permesso retribuito. Le ore di permesso riconosciute ai sensi del primo periodo non riducono le ferie, sono fruibili su base giornaliera e oraria, non sono comprensive dei tempi di percorrenza

da e per la sede del luogo di cura, non sono computate nel periodo di comporta, sono interamente retribuite e computate nell'anzianità di servizio nonché ai fini previdenziali.

3. Le ore di permesso aggiuntive di cui ai commi 1 e 2 sono riconosciute a seguito di presentazione di certificato giustificativo dell'assenza dal lavoro redatto dal medico specialista dipendente del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che attesta l'erogazione della prestazione sanitaria. I tempi di percorrenza da e per il luogo di cura non sono conteggiati nel monte ore annuo di permessi.

4. Per la fruizione delle ore di permesso aggiuntive di cui ai commi 1 e 2:

a) nel settore privato, il datore di lavoro domanda il rimborso degli oneri a suo carico all'ente previdenziale di appartenenza del lavoratore;

b) nel settore pubblico, le amministrazioni provvedono alla sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche nonché del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria.

Art. 6.

(Diritto all'intera retribuzione per i periodi di malattia connessa a invalidità riconosciuta e di congedo per cure per gli invalidi)

1. Per i lavoratori di cui all'articolo 1, comma 1, i periodi di malattia certificata dal medico di medicina generale come malattia connessa a invalidità riconosciuta e i periodi di congedo per cure per gli invalidi ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, non sono computati nel periodo di comporta, sono interamente retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio nonché ai fini previdenziali.

Art. 7.

(Estensione del congedo per cure per gli invalidi)

1. I lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizione di disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, e i lavoratori autonomi che presentano menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali, stabilizzate o progressive accertate ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con accertamento di invalidità, o che risultano affetti da malattie rare accertate e certificate dal medico specialista dipendente del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che necessitano di terapie ospedaliere hanno diritto a fruire del congedo per cure per gli invalidi ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, a prescindere dalla percentuale di invalidità riconosciuta e dalla tipologia di lavoro svolto.

2. Per i lavoratori autonomi i giorni di congedo per cure ospedaliere nella misura massima di trenta giorni per anno solare, certificati dal medico specialista dipendente del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, sono retribuiti con un'indennità giornaliera di 100 euro netti, erogata tramite fondi statali, e sono computati ai fini previdenziali.

Art. 8.

(Periodo di congedo retribuito per i lavoratori con disabilità)

1. I lavoratori dipendenti pubblici e privati di cui all'articolo 1, comma 1, hanno diritto a richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a trenta giorni per ogni anno solare.

2. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ha diritto alla totalità del trattamento economico e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con la concorrente fruizione di altri eventuali benefici, economici o giuridici, non riduce le ferie, non è computato nel periodo di comporta ed è computato nell'an-

zianità di servizio nonché ai fini previdenziali.

Art. 9.

(Recepimento delle disposizioni nei CCNL)

1. Le disposizioni della presente legge sono recepite nei CCNL dei settori pubblico, privato e autonomo in occasione di ogni rinnovo.

