

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2219

## PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato FARAONE

Modifiche all’articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di sorveglianza sanitaria e di giudizio di idoneità del lavoratore alla mansione specifica

*Presentata il 30 gennaio 2025*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Durante il periodo di emergenza sanitaria causato dalla pandemia di COVID-19, il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, cosiddetto « decreto Cura Italia », aveva istituito la misura della sorveglianza sanitaria eccezionale, che prevedeva una visita medica condotta dal medico competente volta alla valutazione del rischio biologico nei luoghi di lavoro, senza fare alcuna distinzione in relazione al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato. Detta misura era stata adottata al fine di garantire una maggiore tutela per i lavoratori cosiddetti « fragili », ossia soggetti particolarmente vulnerabili alle complicità, anche gravi o fatali, derivanti da un’eventuale infezione da SARS-CoV-2 contratta in ambito lavorativo.

Tale misura ha evidenziato una lacuna normativa, in quanto numerosi CCNL non

contemplano tra i compiti del medico competente la valutazione del rischio biologico in relazione all’attività lavorativa svolta. Considerato l’impatto della recente pandemia di COVID-19 e il rischio concreto che si debbano fronteggiare future emergenze sanitarie derivanti da epidemie o pandemie causate da agenti patogeni di varia natura, si ritiene necessario inserire la valutazione del rischio biologico nell’ambito della sorveglianza sanitaria obbligatoria. Tale valutazione dovrà essere applicata uniformemente a tutti i lavoratori, indipendentemente dal CCNL applicato.

Un ulteriore elemento di tutela introdotto dalla presente proposta di legge riguarda i periodi di astensione obbligatoria dal servizio derivanti da un giudizio di inidoneità temporanea assoluta alla specifica mansione, espresso dal medico competente. In particolare, durante la pandemia di COVID-19 è emerso in modo evi-

dente il disagio subito dai lavoratori con disabilità, i quali, a seguito del giudizio medico di inidoneità temporanea assoluta, si sono trovati in una condizione di svantaggio sotto il profilo della tutela contrattuale.

A tale riguardo, si rileva che l'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, non specifica attualmente che i periodi di assenza dal servizio derivanti dall'inidoneità temporanea assoluta non debbano essere computati ai fini del periodo di comporto. Pertanto, i periodi di assenza per malattia ordinaria, sommati a quelli derivanti dal giudizio di inidoneità temporanea assoluta, possono determinare il superamento del periodo di comporto, il cui limite, peraltro, varia in base al CCNL applicato. Ciò espone il lavoratore al rischio di licenziamento per superamento del limite di assenze consentite, nonostante la condizione di inidoneità sia legata a circostanze straordinarie e imprevedibili.

La presente proposta di legge mira a colmare tale lacuna normativa, prevedendo che i periodi di inidoneità temporanea as-

soluta alla specifica mansione, certificati dal medico competente, siano esclusi dal computo del periodo di comporto. In tal modo, si intende garantire una tutela effettiva per i lavoratori fragili, nel rispetto del principio di non discriminazione e dell'obbligo costituzionale di tutela della salute nei luoghi di lavoro.

La presente proposta di legge prevede inoltre che se il lavoratore è considerato dal medico competente « non idoneo » allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ma può svolgere la medesima prestazione in modalità agile (*smart working*), il medico competente emette un giudizio nel quale specifica chiaramente l'inidoneità alla mansione da svolgere in presenza e l'idoneità allo svolgimento in modalità agile, indicando i limiti temporali di validità del giudizio.

In questi casi, il datore di lavoro è tenuto a consentire, su richiesta del lavoratore, l'accesso allo *smart working* al 100 per cento del monte ore lavorativo, assicurando parità di trattamento rispetto ai lavoratori in presenza.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

1. All'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 2-*bis* è inserito il seguente:

« 2-*ter*. Il medico competente valuta anche il rischio biologico a cui sono esposti i lavoratori dipendenti pubblici e privati »;

b) dopo il comma 7 sono inseriti i seguenti:

« 7-*bis*. Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro conseguenti al giudizio di inidoneità temporanea alla mansione specifica, con indicazione della relativa durata, espresso dal medico competente non sono soggetti a giustificazione mediante gli istituti contrattuali a disposizione del lavoratore, non richiedono la certificazione di malattia e non sono computati ai fini del periodo di comporta. Durante tali periodi il lavoratore non è soggetto alla visita da parte del medico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

7-*ter*. Qualora per il lavoratore dipendente pubblico e privato avente una mansione compatibile con lo svolgimento della prestazione in modalità agile sussistano delle controindicazioni limitatamente all'esecuzione della prestazione in presenza, il medico competente esprime un giudizio di idoneità parziale temporanea nel quale è specificato che il lavoratore non può svolgere la mansione specifica in presenza ma può svolgere la medesima mansione in modalità agile, precisandone i limiti temporali di validità.

7-*quater*. Nel caso previsto dal comma 7-*ter*, il datore di lavoro concede, su richiesta del lavoratore, che la prestazione lavorativa sia resa in modalità agile per il totale del monte ore previsto dal contratto di

lavoro e garantisce l'equiparazione del lavoratore medesimo con i lavoratori che eseguono le prestazioni in presenza ai fini del trattamento economico e normativo, delle opportunità di carriera e della crescita retributiva, del diritto alla formazione, all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze. 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, ove più favorevoli ».

