

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2098

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**COMAROLI, BELLACHIOMA, BOLDI, BORDONALI, VANESSA CATTOI, COLMELLERE, DE ANGELIS, GARAVAGLIA, LIUNI, MURELLI, POTENTI, ZOFFILI, ANDREUZZA, BADOLE, BAZZARO, BENVENUTO, BIANCHI, BILLI, BINELLI, BITONCI, BONIARDI, BUBISUTTI, CANTALAMESSA, CAPITANIO, CAVANDOLI, CECCHETTI, CESTARI, COVOLO, DARA, DE MARTINI, DI MURO, DONINA, DURIGON, FANTUZ, FERRARI, FOGLIANI, FORMENTINI, FOSCOLO, FURGIUELE, GASTALDI, GAVA, GERARDI, GIACOMETTI, GIGLIO VIGNA, GOBBATO, GOLINELLI, GRIMOLDI, GUSMEROLI, IEZZI, LEGNAIOLI, LOCATELLI, LOLINI, EVA LORENZONI, LOSS, LUCCHINI, MACCANTI, MAGGIONI, MANZATO, MORELLI, MORRONE, MOSCHIONI, PAOLINI, PATASSINI, PATELLI, PETTAZZI, PICCOLO, PRETTO, RACCHELLA, RIBOLLA, STEFANI, SUTTO, TARANTINO, TATEO, TIRAMANI, TOMBOLATO, VALBUSA, VALLOTTO, ZORDAN**

Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

*Presentata il 18 settembre 2019*

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'articolo 32 della Costituzione definisce la salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività.

In materia di salute i rapporti di lavoro sono regolati dal codice civile all'articolo

2110, il quale prevede che, in caso di malattia — oltre che di infortunio, gravidanza o puerperio — il rapporto di lavoro venga sospeso e che il datore di lavoro non possa licenziare il lavoratore malato se non sia scaduto il periodo di conservazione del

posto (cosiddetto « periodo di comporta ») appositamente previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL).

Il periodo di comporta per malattia consiste in un lasso di tempo in cui il lavoratore, pur assente dal lavoro, ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro. Questo periodo è generalmente stabilito dalla legge e regolato dai CCNL o, in mancanza di riferimenti, dagli usi e dalla prassi. Questa tutela costituisce, quindi, una sorta di « schermo protettivo » per il lavoratore: finché è operativo, il datore di lavoro può licenziarlo solo per giusta causa o per giustificato motivo dovuto a sopravvenuta impossibilità della prestazione ovvero a cessazione totale dell'attività d'impresa.

La durata del periodo di comporta varia a seconda che si tratti di impiegati o di operai. Per i primi, la durata è regolamentata dalla legge (articolo 6 del regio decreto-legge n. 1825 del 1924, convertito dalla legge n. 562 del 1926) in relazione all'anzianità di servizio: tre mesi se l'anzianità di servizio non supera dieci anni; sei mesi se l'anzianità supera dieci anni. Tuttavia, se il CCNL prevede condizioni di miglior favore si applicano queste ultime. Per gli operai, invece, il periodo di comporta per malattia è fissato unicamente dal CCNL.

Il CCNL, quindi, definisce la durata del periodo di comporta, l'arco temporale di riferimento, cioè l'anno solare (365 giorni decorrenti dal primo evento di malattia o a ritroso dalla data di licenziamento) o di calendario (1° gennaio-31 dicembre), e le modalità di calcolo (in questo caso si parla di periodo di comporta « secco » o « per sommatoria »).

Al termine del periodo di comporta il rapporto di lavoro prosegue, a meno che l'impresa non decida di recedere dal contratto. In tal caso valgono le regole fissate per i normali licenziamenti: il datore di lavoro deve rispettare il periodo di preavviso e specificare i motivi che hanno determinato il licenziamento. Il licenziamento intimato prima che sia decorso il periodo di comporta e motivato unicamente dal perdurare dello stato di malattia è da considerare nullo perché contrario a

una norma imperativa di legge, il citato articolo 2110 del codice civile.

Tuttavia, scaduto il periodo di comporta, il lavoratore può essere licenziato anche se è ancora seriamente malato.

Per ovviare a questo inconveniente, spesso i CCNL hanno introdotto un altro istituto, quello dell'aspettativa non retribuita, il quale prevede che per un periodo massimo indicato dal contratto il rapporto di lavoro può proseguire, sia pur in assenza della retribuzione, anche oltre il periodo di comporta. Questo dell'aspettativa è un istituto molto importante, tanto che alcune sentenze degli organi giurisdizionali e in particolare della Corte di cassazione hanno dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporta, se il datore di lavoro non ha preventivamente comunicato al lavoratore la facoltà di fruire della citata aspettativa. Pertanto, il lavoratore che sia seriamente malato e che, approssimandosi la scadenza del periodo di comporta, non può tornare al lavoro, può fruire dell'aspettativa. Il datore di lavoro non può rifiutare l'aspettativa, a meno che dimostri la sussistenza di seri motivi impeditivi alla concessione della stessa.

Il lavoratore, esaurito il periodo di comporta o di aspettativa, può chiedere al datore di lavoro di godere delle eventuali ferie che ha maturato: il datore di lavoro non è obbligato a concederle, ma un eventuale rifiuto dovrà essere adeguatamente motivato, dal momento che il datore di lavoro deve tenere in considerazione l'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro.

La presente proposta di legge, composta da tre articoli, mira a tutelare i lavoratori dipendenti affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche affinché conservino il posto di lavoro per tutto il periodo necessario alle cure o ai trattamenti che comportano condizioni psicofisiche non compatibili con l'attività lavorativa e, comunque, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi dalla certificazione medica specialistica, salvo, ovviamente, che i CCNL di categoria non prevedano norme di maggiore favore. La certificazione della malat-

tia viene attestata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio o dal medico specialista che ha in cura il lavoratore.

Essa mira altresì, nei casi di malattie oncologiche, invalidanti e croniche che richiedono visite, esami strumentali e cure mediche frequenti, a estendere le diciotto ore di permesso attualmente previste dai CCNL a tali fini, ritenendo che queste attività facciano parte del percorso terapeutico del paziente.

I nuovi CCNL degli enti pubblici – CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto funzioni centrali, firmato il 12 febbraio 2018, e CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto funzioni locali, firmato il 21 maggio 2018, sottoscritti dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e dalle organizzazioni sindacali – che disciplinano le assenze e i permessi dei pubblici dipendenti in caso di malattia, hanno causato gravissimi problemi ai malati oncologici e cronici, in quanto non hanno tenuto conto della rilevata necessità di controlli successivi e di terapie frequenti. I CCNL hanno, invece, previsto norme per la generalità dei lavoratori, stabilendo un limite di diciotto ore annuali di assenza retribuita per l'effettuazione di esami e di controlli sanitari. Tale limite non garantisce al malato onco-

logico e ad altri pazienti affetti da malattie croniche il diritto di cura, in quanto le visite, gli esami strumentali e le cure mediche alle quali devono sottoporsi richiedono un tempo maggiore. Occorre quindi aumentare i permessi relativi alle diciotto ore annuali in base alle necessità del paziente attestate dalla certificazione medica presentata dallo stesso. Poiché, nel caso di tali soggetti, le visite, gli esami strumentali e le cure mediche sono fondamentali per monitorare lo stato della malattia e l'eventuale insorgenza di metastasi o di altre complicazioni al fine di intervenire tempestivamente, è necessario considerarli come « trattamenti salvavita ».

Le disposizioni previste dalla presente proposta di legge sono quindi necessarie per tutelare determinate categorie di lavoratori, cioè quelli affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche, il cui percorso di cura o di guarigione può risultare lungo e complesso.

La presente proposta di legge è frutto di un confronto e di uno scambio di opinioni con i responsabili del progetto « La salute: un bene da difendere, un diritto da promuovere » coordinato da Salute donna ONLUS, che da cinque anni opera all'interno del Parlamento attraverso l'intergruppo « Insieme per un impegno contro il cancro ».

## PROPOSTA DI LEGGE

## Art. 1.

*(Conservazione del posto di lavoro)*

1. I lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche conservano il posto di lavoro per tutto il periodo necessario alle cure o ai trattamenti che comportano condizioni psicofisiche non compatibili con l'attività lavorativa e, comunque, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi dalla certificazione medica specialistica, salvo che i contratti collettivi nazionali di categoria non prevedano norme di maggiore favore.

2. La certificazione della malattia è rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio o dal medico specialista che ha in cura il lavoratore.

## Art. 2.

*(Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche)*

1. Al fine di tutelare la salute dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche che richiedono visite, esami strumentali e cure mediche frequenti, il numero annuale delle ore di permesso retribuito previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro è aumentato in base alle indicazioni del medico specialista che ha in cura il lavoratore.

## Art. 3.

*(Elenco delle malattie)*

1. L'elenco delle malattie per cui si applicano le disposizioni della presente legge è predisposto dal Ministro della salute, con proprio decreto da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della medesima legge.

