

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2540

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SEGNERI, CIPRINI, DE LORENZO, SIRAGUSA, COMINARDI, TUCCI, VILLANI, TRIPIEDI, AMITRANO, PALLINI, BARZOTTI, DAVIDE AIELLO, INVIDIA, D'ARRANDO, IANARO, LAPIA, LOREFICE, SPORTIELLO

Delega al Governo per la modifica della disciplina sul diritto alla conservazione del posto di lavoro per i lavoratori dipendenti e sull'indennità di malattia per i lavoratori autonomi affetti da patologie oncologiche o altre gravi malattie temporaneamente invalidanti

Presentata l'11 giugno 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! — Ci sono molte cause che determinano la perdita del posto di lavoro, ma una, in particolare, necessita della nostra attenzione in un momento storico quale quello attuale, connotato da una pandemia che ha reso tutti più sensibili, più attenti e più umani dinnanzi alla malattia.

Purtroppo, soprattutto nel caso di patologie gravissime, le tutele attualmente approntate dall'ordinamento giuridico sono insufficienti: si tratta in particolare delle patologie oncologiche e delle altre gravi malattie temporaneamente invalidanti. È necessario sottoscrivere un nuovo patto sociale, più equo e solidale, che rafforzi ul-

teriormente il diritto al lavoro e alla retribuzione dei malati gravi, in particolare di quelli oncologici.

Risale al mese di febbraio, ossia poco prima dell'inizio del periodo di confinamento disposto per la prevenzione del contagio, la notizia della morte di un ventiquattrenne, Steven Babbi, un giovane coraggioso che ha lottato per tredici anni con una forza d'animo non comune contro una forma tumorale grave e aggressiva, il sarcoma di Ewing.

Di lui, o meglio del suo caso, si parlò sin dal 2017 a causa della sospensione dell'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto nazionale della previdenza so-

ziale (INPS). Infatti, la legge prevede che, al superamento del centottantesimo giorno di assenza dal lavoro, tecnicamente definito « periodo di comporta », il lavoratore perde il diritto all'indennità. Fortunatamente a ciò non consegue il licenziamento automatico, che tuttavia rimane una facoltà del datore di lavoro, e i suoi datori di lavoro si dimostrarono, con fatti concludenti, ben più solidali della legge. Infatti, la retribuzione continuò a essergli garantita e, per quel gesto denso di solidarietà e umanissima compassione, il Presidente della Repubblica ha ritenuto di onorare i datori di lavoro dello sfortunato giovane conferendo loro il titolo di cavaliere dell'Ordine al merito della Repubblica italiana.

Con queste parole essi hanno espresso l'ultimo saluto a Steven: « Lotteremo con ancor maggiore determinazione per tenere viva la sua testimonianza e dare voce alla richiesta di escludere dal limite di 180 giorni di malattia retribuita annuale tutti i malati oncologici, per restituire a ciascun lavoratore quella dignità che Steven ha dimostrato fino alla fine, e per far sì che il nostro Paese destini più fondi alla ricerca affinché i nostri malati possano avere una maggiore speranza di vita ».

Non c'è però solo il caso di Steven. Infatti, a fronte di una notizia esemplare che riguarda imprenditori illuminati, quanti malati si trovano, trascorso il cosiddetto « periodo di comporta », nella condizione di non avere più diritto al sostegno pubblico dell'INPS e, magari, di essere licenziati, poiché le imprese, in momenti di grave crisi economica già prima della pandemia, che ha ulteriormente e drammaticamente peggiorato la situazione, si sono trovate oggettivamente costrette a licenziare i lavoratori malati? Troppi.

I più fortunati possono ricorrere all'aspettativa non retribuita, molti devono lottare per non perdere il posto di lavoro, altri sono licenziati appena raggiunto il centottantesimo giorno di assenza per malattia. Sono tanti i lavoratori che si trovano in queste condizioni.

L'Istituto nazionale di statistica ci informa che nel 2016, ultimo anno con rilevazioni disponibili, sono stati poco più di

179.000 i decessi attribuiti alle malattie oncologiche, un terzo circa del totale dei decessi in Italia. Nonostante ciò, la ricerca dà speranze di vita sempre più lunghe. Nel 2019, le persone viventi da oltre cinque anni dopo una diagnosi di tumore sono quasi 2,3 milioni, i due terzi del totale dei pazienti, pari al 3,5 per cento della popolazione italiana. I pazienti la cui diagnosi risale, invece, a oltre dieci anni sono pari al 39 per cento del totale. Si tratta di circa 1.400.000 persone. Questi pazienti, sopravvissuti a distanza di dieci anni dalla diagnosi, si possono considerare, nella maggioranza dei casi, finalmente guariti.

Il cancro non è più solo sinonimo di morte, perché molte persone guariscono. Di fronte a questi fatti positivi dobbiamo prospettare nuovi scenari e garantire le giuste tutele ai nuovi bisogni umani, sociali ed economici.

È evidente che, se le istituzioni pubbliche potessero offrire un periodo di tutela maggiore, la vita di queste persone e – si spera – il loro reinserimento nelle attività lavorative sarebbero molto più semplici.

Con la presente proposta di legge si intende, quindi, modificare la disciplina relativa ai diritti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche o da altre gravi malattie temporaneamente invalidanti. Ma cosa prevede attualmente l'ordinamento giuridico nel loro specifico caso?

Occorre preliminarmente specificare che la legge non prevede una disciplina unica del periodo di comporta per malattia con riferimento ai soggetti affetti da patologie oncologiche, rinviando alla contrattazione collettiva la regolamentazione, nonché la previsione di casi di esclusione.

Per quanto concerne il settore pubblico, la tutela dei soggetti affetti da patologie oncologiche si inserisce in un quadro più ampio; la contrattazione, infatti, riconosce determinate agevolazioni ai dipendenti affetti da patologie gravi, non solo oncologiche, che richiedono terapie salvavita.

In linea generale, i lavoratori pubblici hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi nel triennio, con retribuzione, intera per i primi nove mesi, decurtata del 10 per cento nei

successivi tre mesi e del 50 per cento negli ultimi sei mesi, e di un ulteriore periodo di diciotto mesi senza retribuzione, con la garanzia del mantenimento del posto di lavoro. Dal computo del periodo di conservazione del posto di lavoro sono esclusi i giorni di assenza per malattia dovuti a ricovero ospedaliero, *day hospital* e a terapie salvavita, compresa la chemioterapia.

Specifiche tutele, poi, sono previste solo per determinati comparti, di cui si riportano alcuni esempi. Nel comparto della scuola, in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente o parzialmente invalidanti, si escludono dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital*, anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Per questi giorni spetta l'intera retribuzione. Per il comparto della sanità è disposta la decorrenza retroattiva dei benefici dalla data di presentazione della domanda di riconoscimento della grave patologia.

Si noti che la legge e la contrattazione non specificano espressamente quali sono le gravi patologie, né le terapie invalidanti per le quali è prevista l'esclusione dal computo dei limiti massimi di assenza per malattia e la corresponsione della retribuzione intera; la gravità della patologia deve essere debitamente accertata e certificata da un medico dell'azienda sanitaria locale competente o della struttura convenzionata.

Nel settore privato, per gli impiegati, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, l'articolo 6, quarto comma, del regio decreto-legge n. 1825 del 1924, convertito dalla legge n. 562 del 1926, dispone la conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre mesi, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio non superiore a dieci anni, e di sei mesi, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio di oltre dieci anni. Anche in questo caso, la legge non prevede espressamente una durata differenziata del periodo di comportamento nel caso di patologia oncologica, demandando all'autonomia negoziale la possibilità di estendere tale periodo in ipotesi particolari di gravi patologie.

È poi disposto che i contratti collettivi possano riconoscere al lavoratore il diritto di chiedere al datore di lavoro il godimento di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, utilizzabile anche in caso di malattia di durata superiore al periodo di comporto e computato successivamente a quest'ultimo. Tale possibilità serve per limitare il licenziamento per superamento del periodo di comporto, ai sensi dell'articolo 2110 del codice civile.

Su questo specifico punto la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40 del 22 dicembre 2005 demanda alla contrattazione collettiva « la possibilità di estensione del suddetto periodo nelle particolari ipotesi di malattie lunghe, caratterizzate dalla necessità di cure post-operatorie, terapie salvavita e di una conseguente gestione flessibile dei tempi di lavoro. Tali ipotesi particolari di estensione del periodo di comporto si rivelano particolarmente significative con riferimento a lavoratori affetti da malattie oncologiche, che spesso necessitano di un periodo di comporto più ampio rispetto a quello previsto in via ordinaria ».

Rispetto alla disciplina specifica, quella generale, come ampiamente detto, tutela naturalmente tutti i lavoratori malati. Ciò, però, non esclude la possibilità del mancato sostegno dell'INPS o il licenziamento, conseguenze entrambe collegate al trascorrere di un tempo determinato, il periodo di comporto. Durante questo periodo si hanno le tutele descritte e, ad esempio, al datore di lavoro non è consentito il licenziamento del lavoratore. Superato tale periodo, però, il datore di lavoro può esercitare il diritto di recesso e il lavoratore perde i benefici erogati dall'INPS.

Tra le fonti normative che regolano la fattispecie si ricordano: l'articolo 2110 del codice civile, valido per tutti i lavoratori; per i lavoratori privati, l'articolo 6, quarto comma, del regio decreto-legge n. 1825 del 1924, convertito dalla legge n. 562 del 1926; per i lavoratori autonomi l'articolo 14, comma 1, legge n. 81 del 2017; per gli iscritti alla Gestione separata, l'articolo 1, comma 788, della legge n. 296 del 2006, l'articolo 8, comma 10, della legge n. 81 del

2017 e, naturalmente, i contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il codice civile stabilisce che la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, costituiscono ipotesi di temporanea impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa, che non comporta la risoluzione immediata del contratto di lavoro, bensì la sospensione dello stesso.

Il periodo di comporto è, quindi, il periodo che garantisce al lavoratore malato un lasso di tempo in cui può assentarsi dal lavoro per curarsi, mantenendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Superato il periodo di comporto si perde l'indennità erogata dall'INPS e l'eventuale licenziamento diviene legittimo se effettuato nel rispetto delle procedure e degli adempimenti ordinariamente previsti.

Si segnala, però, che per gli operai non c'è tutela di legge, poiché opera solo il contratto collettivo di riferimento. Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce la durata del periodo di comporto, l'arco temporale di riferimento e le modalità di calcolo. La previsione legislativa ha trovato accoglimento anche nella prevalente giurisprudenza, che riconosce la facoltà di licenziamento decorso il periodo di comporto.

Il datore di lavoro non è tenuto a informare il dipendente dell'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto e può disporre il licenziamento, nel rispetto del periodo di preavviso imposto dal contratto collettivo. A differenza dei casi ordinari di licenziamento, in tal caso il recesso non deve essere preceduto dalla procedura di contestazione disciplinare e il datore di lavoro non deve provare l'esistenza di un giustificato motivo. Dal punto di vista procedurale, il datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento deve comunicarlo all'interessato tempestivamente nei modi e nelle forme già descritti e indicare i periodi di assenza del lavoratore, elementi che sostituiscono la motivazione, obbligatoria nei licenziamenti ordinari. A questo proposito, ai sensi del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di

condizioni di lavoro, la mancata preventiva comunicazione della scadenza del periodo di comporto potrebbe configurare, proprio per la gravità dell'invalidità del lavoratore, una situazione oggettiva di discriminazione. In assenza della preventiva comunicazione, il licenziamento, pertanto, è da considerarsi discriminatorio e, quindi, nullo.

Per quanto riguarda la disciplina dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, attraverso provvedimenti normativi succedutisi nel tempo, l'indennità di malattia è stata estesa progressivamente ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non titolari di pensione. Si tratta dei lavoratori con contratto a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa, liberi professionisti senza cassa previdenziale, associati in partecipazione, venditori a domicilio.

Infatti, con l'articolo 1, comma 788, della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per il 2007), sono state introdotte norme specifiche per la malattia in favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate. L'articolo 24, comma 26, del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011, ha esteso ai professionisti iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, a decorrere dal 1° gennaio 2012, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, le tutele in materia di malattia e maternità previste all'articolo 1, comma 788, della legge n. 296 del 2006.

Per quanto concerne i benefici citati, si tratta, in primo luogo, della corresponsione di un'indennità giornaliera di malattia, a carico dell'INPS, entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e, comunque, non inferiore a venti giorni durante l'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni.

L'articolo 8, comma 10, della legge n. 81 del 2017, ai fini della corresponsione dell'indennità di malattia per gli iscritti alla Gestione separata, equipara alla degenza ospedaliera i periodi di assenza per malat-

tia certificati come conseguenti a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche e i periodi di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento.

Per i lavoratori autonomi, l'articolo 14, comma 1, della legge n. 81 del 2017 ha introdotto una disciplina più favorevole in caso di malattia, infortunio e gravidanza. Esso prevede che il rapporto di lavoro non si estingua in caso di gravidanza, malattia e infortunio se il lavoratore presta la sua attività in via continuativa per il committente; fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente, il lavoratore può chiedere la sospensione, senza diritto al corrispettivo, dell'esecuzione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare.

Il lavoratore, in caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo scaduto il quale, in base all'articolo 2110, secondo comma, del codice civile, può essere licenziato ai sensi dell'articolo 2118 del medesimo codice.

L'articolo 1 della presente proposta di legge delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi al fine di ampliare le tutele previste dall'ordinamento giuridico e per garantire l'effettiva omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori, dipendenti pubblici e privati nonché lavoratori autonomi e liberi professionisti, affetti da patologie oncologiche o da altre gravi malattie da cui discenda una temporanea inabilità lavorativa pari al 100 per cento.

Secondo le previsioni della proposta di legge di delega, i lavoratori dipendenti pubblici potranno usufruire di un periodo di comporto aggiuntivo retribuito.

Si prevede inoltre di escludere dal computo del periodo di comporto i giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* per terapie salvavita e i giorni di assenza causati dagli effetti collaterali delle medesime terapie, debitamente documentate.

Tra i punti qualificanti della proposta di legge di delega vi è l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di comunicare al lavora-

tore, con almeno trenta giorni di anticipo, la data di scadenza del periodo di comporto; in caso di mancata o tardiva comunicazione, il periodo di comporto è prorogato automaticamente di ulteriori trenta giorni; infine, il recesso del datore di lavoro, in mancanza della preventiva comunicazione, è inefficace.

La delega prevede l'estensione ai lavoratori dipendenti privati del trattamento previsto per i lavoratori dipendenti pubblici in tema di periodo di comporto aggiuntivo retribuito, di esclusione dei giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* per terapie salvavita dal computo del periodo di comporto e di obbligo del datore di lavoro di comunicare al lavoratore la data di scadenza del periodo di comporto, con le relative sanzioni; prevede altresì di uniformare il trattamento dei lavoratori dipendenti pubblici e privati con riferimento ai diritti e alle tutele vigenti in materia e di incentivare, ove possibile, lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità di telelavoro o di lavoro agile.

Inoltre, per i lavoratori autonomi affetti da malattie oncologiche, la delega prevede l'aumento del periodo previsto per il riconoscimento dell'indennità di malattia, l'individuazione dell'elenco delle gravi patologie e delle terapie invalidanti per le quali è prevista l'esclusione dal computo dei limiti massimi di assenza per malattia e la redazione di un testo unico delle disposizioni adottate e delle norme vigenti in materia di tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche o altre gravi malattie temporaneamente invalidanti.

Infine la proposta di legge si estende anche alla tutela fiscale, prevedendo, per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata e per i lavoratori artigiani e commercianti iscritti alla gestione speciale presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'esonero dagli adempimenti fiscali relativi all'esercizio dell'attività, arte o professione, a causa del ricovero in ospedale o dell'inizio delle terapie oncologiche domiciliari fino al completo ristabilimento psicofisico.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Delega al Governo)

1. Al fine di ampliare le tutele previste dall'ordinamento giuridico, nonché per garantire un'effettiva omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori affetti da patologie oncologiche, o da altre gravi patologie, da cui discenda una temporanea inabilità lavorativa pari al 100 per cento, siano essi dipendenti pubblici o privati, lavoratori autonomi e liberi professionisti, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai fini del computo del periodo nel quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, di seguito denominato « periodo di comporta »:

1) prevedere che i lavoratori dipendenti pubblici possano usufruire di un periodo di comporta aggiuntivo retribuito, la cui durata non sia inferiore a ventiquattro mesi in un triennio. Il termine iniziale coincide con la data della certificazione medica rilasciata da un medico specialista privato o dipendente dall'azienda sanitaria locale competente per territorio. L'estensione del periodo di comporta retribuito ha la finalità di garantire il lavoratore per tutto il periodo in cui si renda necessario, a causa della gravità della patologia, un durevole trattamento terapeutico necessario per la cura di patologie gravi che causino condizioni psicofisiche incompatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa;

2) prevedere l'esclusione dal computo del periodo di comporta: i giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* causati dalla somministrazione di terapie salvavita e i giorni di assenza causati dagli effetti collaterali di dette terapie, debitamente documentate da certificazioni rila-

sciate dal medico specialista privato o dipendente dall'azienda sanitaria locale competente per territorio;

3) prevedere, per il datore di lavoro, l'obbligo di comunicazione al lavoratore, con almeno trenta giorni di anticipo, della data di scadenza del periodo del comporta. In caso di mancata o tardiva comunicazione, il periodo di comporta è prorogato autonomamente di ulteriori trenta giorni. La comunicazione tardiva o l'eventuale recesso non preventivamente comunicato è da considerarsi inefficace;

b) nel rispetto dei principi di equità ed eguaglianza di trattamento tra tutti i lavoratori dipendenti, siano essi pubblici e privati:

1) prevedere l'equiparazione del trattamento dei lavoratori dipendenti privati con quello garantito ai lavoratori dipendenti pubblici, di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), al fine di uniformare il periodo di comporta garantito dall'ordinamento giuridico a tutti i lavoratori dipendenti, e la conseguente conservazione del posto di lavoro;

2) prevedere, nei comparti specifici ove esistano differenze di tutele approntate per i lavoratori dipendenti pubblici, diverse da quelle per i lavoratori dipendenti privati, l'omogeneizzazione di tutti i diritti, i riconoscimenti e le tutele vigenti, estendendo a tutti i lavoratori le condizioni di maggior favore già esistenti, compresa l'aspettativa retribuita;

3) prevedere l'incentivazione, ove possibile, dello svolgimento in modalità di telelavoro o lavoro agile delle mansioni svolte dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, quando la particolare frequenza di visite, esami strumentali e cure mediche lo renda necessario;

4) prevedere la salvaguardia, alla data di entrata in vigore di uno o più decreti legislativi emanati ai sensi della presente legge, delle norme previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore, se recanti disposizioni di maggior favore per i lavoratori affetti da grave pa-

tologia che determini un'inabilità lavorativa pari al 100 per cento, in particolare nel caso di quella oncologica;

5) prevedere, per i lavoratori autonomi affetti da malattie oncologiche, l'aumento del periodo previsto per il riconoscimento dell'indennità di malattia, almeno pari a ulteriori sei mesi;

6) individuare e redigere l'elenco delle gravi patologie e delle terapie invalidanti per le quali è prevista l'esclusione dal computo dei limiti massimi di assenza per malattia e la retribuzione intera;

7) emanare un testo unico per il coordinamento e l'integrazione delle norme vigenti nonché di ulteriori norme per disciplinare in particolar modo la tutela garantita dall'ordinamento giuridico ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o altre gravi malattie temporaneamente invalidanti;

c) ai fini della tutela fiscale, prevedere per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, e per i lavoratori artigiani e commercianti iscritti alla gestione speciale presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'esonero dagli adempimenti fiscali. Il termine iniziale dell'esonero coincide con la data del ricovero in ospedale o con quella dell'inizio delle terapie oncologiche domiciliari. Il termine finale coincide con il completo ristabilimento psico-fisico, previa comprovante certificazione di qualunque introito percepito e relativo al periodo della predetta sospensione.

