

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 153

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa della deputata **SERRACCHIANI**

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 13 ottobre 2022

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il caso del giovane Steven Babbi di Cesenatico che, a soli ventiquattro anni, è deceduto dopo una lunga lotta contro il sarcoma di Ewing, e che per il prolungarsi della malattia si è visto revocare l'indennità di malattia dall'INPS — l'ente titolato all'erogazione delle prestazioni economiche per malattia —, ci portò nella scorsa legislatura a presentare una specifica proposta di legge volta a dare soluzione a questo tipo di situazioni.

Un effetto paradossale conseguenza, da una parte, dei progressi della scienza medica, che fortunatamente ha consentito di prolungare la vita di pazienti affetti da malattie oncologiche o da malattie un tempo sconosciute o ritenute incurabili, e, dall'altra, dall'arretratezza della disciplina che tutela il diritto del lavoratore di mantenere il proprio posto di lavoro anche in caso di malattia prolungata, il cosiddetto periodo

di «comporto», disciplina risalente addirittura al 1924.

Infatti, tale diritto è tuttora disciplinato dal regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, il cui articolo 6, quarto comma, dispone che, in caso di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il lavoratore conserva il proprio posto di lavoro per un periodo di tre mesi, se ha un'anzianità di servizio non superiore a dieci anni, e per un periodo di sei mesi, se ha un'anzianità di servizio di oltre dieci anni. Sulla base di tale disciplina, l'INPS riconosce un'indennità, pari al 50 per cento della retribuzione media giornaliera dal quarto al ventesimo giorno e al 66,66 per cento dal ventunesimo al centottantesimo giorno, agli operai del settore industriale e agli operai e impiegati del settore terziario e dei servizi con contratto a tempo indeterminato, per tutti i giorni coperti da

idonea certificazione e per un massimo di centottanta giorni nell'anno solare. Una volta scaduto il periodo di comporto, se il lavoratore non rientra al lavoro, è facoltà del datore di lavoro di procedere al licenziamento, senza necessità di alcuna motivazione ulteriore rispetto al superamento di tale termine. Si tratta ovviamente di una facoltà e non di un obbligo per il datore di lavoro. Una volta superato il periodo di comporto, le uniche possibilità per il lavoratore sono rappresentate, laddove previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, dalla richiesta dell'aspettativa non retribuita e, successivamente, dalla fruizione delle eventuali ferie maturate.

Come si può agevolmente constatare, si tratta, in ogni caso, di circostanze e soluzioni che rendono ancor più precaria e gravosa la condizione di lavoratori che già sono pesantemente colpiti nel bene primario della salute e che, soprattutto, denotano un inaccettabile anacronismo del nostro ordinamento, che non sembra tener conto dei progressi della scienza medica.

Alla luce di tali considerazioni, la XI Commissione Lavoro della Camera dei deputati, nella XVIII legislatura ha avviato l'esame delle proposte di legge presentate in materia, arrivando agevolmente alla convergenza di tutte le forze politiche su una soluzione che offrisse finalmente una risposta alle legittime aspettative di tali lavoratori affetti da patologie gravi.

Purtroppo, la chiusura anticipata della legislatura ha comportato, tra l'altro, l'interruzione dell'*iter* di un provvedimento che rappresentava una soluzione per una condizione complessa e delicata, quella delle lavoratrici e dei lavoratori che durante il proprio percorso professionale e di vita incontrano la malattia oncologica.

L'Associazione italiana registri tumori stima che in Italia, ogni giorno, si scoprono circa mille nuovi casi di cancro, 377.000 nuove diagnosi di tumore ogni anno, di cui 195.000 riguardano uomini e 182.000 donne. Nel corso della vita, praticamente — i dati ci dicono questo — circa un uomo su due e una donna su tre si ammaleranno di tumore e, nonostante il cancro sia ancora la seconda causa di morte, la sopravvivenza

per fortuna e grazie al progresso della medicina e della scienza è aumentata negli anni. La sopravvivenza media a cinque anni dalla diagnosi di un tumore maligno è oggi del 59,4 per cento fra gli uomini e del 65 per cento fra le donne. Sono 3 milioni e mezzo le persone, di cui circa un terzo in età lavorativa, che sopravvivono dopo la diagnosi di tumore, con un incremento del 37 per cento rispetto a dieci anni fa, secondo i dati forniti dalla Federazione italiana delle associazioni di volontariato in oncologia.

Ci sono, poi, oltre alle oncologiche, anche le malattie croniche invalidanti — si pensi all'endometriosi — che spesso sfuggono ai riflettori e all'attenzione diffusa e che, spesso, non sono sufficientemente riconosciute, oltre che nella loro dimensione invalidante, anche rispetto a quello che rappresentano dal punto di vista dell'impatto relazionale, psicologico e sociale e che in molti casi, troppi casi, finiscono anche queste, quindi le malattie croniche e invalidanti, con l'attivare o ampliare disuguaglianze e marginalità preesistenti.

Di fronte alla malattia che irrompe nella quotidianità del lavoratore, quel sistema solidaristico e di protezione sociale a cui fanno riferimento gli articoli 32 e 38 della Costituzione dovrebbe esplicitare al meglio la propria azione. Queste sono norme fondamentali che il legislatore ha voluto rendere solenni quali principi fondamentali della Costituzione. Proprio partendo dalla lettura combinata degli articoli 32 e 38 della Costituzione, si giunge alla definizione di norme che assicurino la continuità della retribuzione o l'erogazione di un'indennità equivalente e la conservazione del posto di lavoro. Strumenti fondamentali per migliorare la qualità della vita dei pazienti oncologici sopravvissuti, come intitola il Piano europeo di lotta contro il cancro presentato nel 2021.

Il Piano europeo di lotta contro il cancro mira non solo a garantire che i pazienti oncologici sopravvivano alla malattia, ma che vivano una vita lunga e soddisfacente, senza discriminazioni e ostacoli iniqui. I sopravvissuti al cancro incontrano anche ostacoli sul lavoro e gli studi indicano che

la situazione professionale delle persone a cui viene diagnosticato il cancro spesso peggiora sensibilmente anni dopo la diagnosi. Le misure per facilitare l'integrazione sociale e il reinserimento nel luogo di lavoro, compresa una valutazione iniziale e l'adattamento delle condizioni di lavoro per i malati di cancro, dovrebbero essere parti integranti del percorso dei pazienti.

Le malattie oncologiche e quelle croniche e invalidanti richiedono quindi, oltre a una cura medica, un intervento del sistema di protezione e promozione sociale, che sia comprensivo, totale, ampliato e universalistico. Si ritiene che gli elementi di novità

introdotti, quindi l'ampliamento del periodo di comporto e gli ulteriori giorni di permesso retribuito anche per il lavoro privato, vadano in questa direzione.

Alla luce di tali considerazioni, si ritiene utile, anzi indispensabile, riproporre sostanzialmente il testo licenziato dalla Commissione lavoro nella scorsa legislatura (atto Camera 2098-2247-2392-2478-2540-A) per assicurare 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.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Conservazione del posto di lavoro)

1. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche o dalle malattie invalidanti o croniche individuate ai sensi dell'articolo 3, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con la concorrente fruizione di altri eventuali benefici, economici o giuridici, e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Al congedo si applica la contribuzione figurativa nella misura di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Il dipendente può comunque procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Sono fatti salvi i trattamenti più favorevoli previsti dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

2. La certificazione delle malattie di cui al comma 1 è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore.

3. Per le malattie di cui al comma 1 la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente da parte di un lavoratore autonomo, di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, si applica per un periodo non superiore a trecento giorni per anno solare.

4. Decorso il periodo di congedo di cui al comma 1, il lavoratore dipendente, per

lo svolgimento della propria attività lavorativa, ha diritto ad accedere prioritariamente, ove possibile, alla modalità di lavoro agile ai sensi della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 2.

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

1. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche o dalle malattie invalidanti o croniche individuate ai sensi dell'articolo 3, previa prescrizione da parte del proprio medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, possono fruire, in aggiunta ai benefici previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, di ulteriori dieci ore annue di permesso retribuito per visite, esami strumentali e cure mediche frequenti. Nel caso di paziente minore di età, le ore di permesso sono attribuite al genitore che lo accompagna.

2. Per la fruizione delle ore di permesso aggiuntive di cui al comma 1:

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

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 nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, valutati in 52 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

4. In caso di fruizione irregolare, le somme revocate e riscosse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate alla medesima finalità di spesa.

Art. 3.

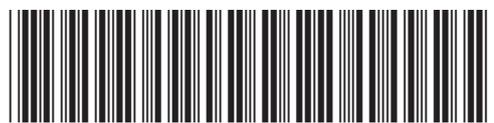
(Disposizioni attuative)

1. Per le malattie oncologiche, le disposizioni della presente legge si applicano a decorrere dalla data della sua entrata in vigore. Per le malattie invalidanti o croniche, le medesime disposizioni si applicano previa individuazione, mediante decreto del Ministro della salute, dell'elenco delle malattie che danno titolo alla fruizione dei congedi e dei permessi di cui agli articoli 1 e 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono adottate le disposizioni per l'attuazione dell'articolo 2, prevedendo in particolare: i requisiti e i presupposti per la fruizione delle ore di permesso, l'incumulabilità del beneficio con altri benefici riconosciuti per la medesima ragione, i limiti massimi, per persona e per datore di lavoro, di ore o giornate ammissibili al beneficio, differenziati in base alla malattia e alle esigenze terapeutiche, gli oneri a carico del datore di lavoro privato, le sostituzioni obbligatorie nella pubblica amministrazione, le modalità di controllo e revoca dei benefici irregolarmente fruiti.

3. I decreti di cui ai commi 1 e 2 sono adottati, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, dal Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari. Per la modificazione o l'integrazione dei predetti decreti si applica la medesima procedura di cui al primo periodo.

PAGINA BIANCA



19PDL0003690