

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 202

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

COMAROLI, CATTOI, GIACCONE

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! — 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 comporto ») appositamente previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL).

Il periodo di comporto 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 comporto 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 comporto per malattia è fissato unicamente dal CCNL.

Il CCNL, quindi, definisce la durata del periodo di comporto, 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 comporto « secco » o « per sommatoria »).

Al termine del periodo di comporto 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 comporto 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 comporto, 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 comporto. 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 comporto, 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 comporto, 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 comporto 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 malattia 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, 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 oncologico 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 attestata 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 per-

corso 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.

La presente proposta di legge riproduce il testo unificato licenziato dalla Commissione lavoro della Camera dei deputati nella XVIII legislatura (atto Camera n. 2098 e abbinati), che la fine anticipata della legislatura ha impedito di trasmettere al Senato della Repubblica.

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. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. 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 lavo-

rativa, 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, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e 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



19PDL0004040