

Audizione informale

nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 153 Serracchiani, C. 202 Comaroli e C. 844 Gatta, recanti 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.

Camera dei Deputati, Commissione XI (Lavoro pubblico e privato)

(2 maggio 2023)

In questa occasione, intendiamo esprimere innanzitutto vivo apprezzamento per l'intento della Commissione di riproporre sostanzialmente, con alcune differenziazioni, il testo già licenziato dal medesimo organo nella precedente legislatura, confermando l'attenzione al tema e consentendo la riapertura di una riflessione circa la necessità di intervenire a maggior tutela in questo settore.

E' infatti pienamente apprezzabile che il legislatore ponga attenzione al tema, mostrando attenzione alla estensione di tutela della conservazione del posto di lavoro per le persone che per motivi di salute devono assentarsi ripetutamente o per lunghi periodi dal lavoro. Ed è ancora più apprezzabile che tale attenzione provenga a inizio legislatura e dalle diverse forze politiche dei diversi schieramenti, manifestando l'intento comune di intervenire.

Vi sono tuttavia alcuni punti che meritano una ulteriore attenzione e interventi di modifica, come di seguito andiamo ad illustrare e per i quali vi invitiamo a porre attenzione. Abbiamo già avuto modo di illustrare la nostra posizione in occasione dell'Audizione del 5/10/2021 nel corso della precedente Legislatura, alla quale facciamo riferimento per una trattazione più complessiva, procedendo ora con un sintetico indirizzo in relazione alle specifiche questioni.

- **Definizione di lavoratrici/lavoratori destinatari del congedo**

Se, come pare, l'intento dell'istituto proposto è quello di tutelare lavoratrici/lavoratori che per il protrarsi di una condizione patologica oltre il "periodo di comportamento", rischiano di perdere il proprio posto di lavoro, invitiamo a riflettere sul fatto che a tali fini **non rilevi in alcun modo prendere in considerazione la tipologia della patologia in atto.**

In particolare, un elenco di "malattie invalidanti o croniche" da individuarsi mediante successivo decreto del Ministero della salute senza ulteriori criteri di indirizzo, potrebbe annoverare patologie croniche ma non gravi e non essere nelle condizioni di riconoscere patologie rare o che richiedono un lungo corso per essere pienamente diagnosticate.

Ciò che rileva, d'altro canto, è che il lavoratore/la lavoratrice abbia superato il "periodo di comportamento" e ulteriori periodi di malattia/permessi per motivi di salute previsti dalla contrattazione collettiva e si trovino **nelle condizioni di non poter riprendere l'attività lavorativa a causa del permanere della situazione patologica.**

Suggeriamo dunque alla Commissione di espungere dal testo la previsione di take successivo Decreto e prevedere come destinatari dell'istituto in esame:

- Lavoratrici e lavoratori con **certificazione** del medico di medicina generale o del medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata che la/lo ha in cura, **che definisca che la patologia diagnosticata in precedenza** e per la quale sono stati disposti periodi di assenza dal lavoro per malattia pari o superiori a 90/180 giorni nell'anno solare **è ancora in atto e richiede un ulteriore periodo di assenza dal lavoro** idoneamente quantificato. A tale fine, potrebbe risultare ugualmente utile la certificazione di "prosecuzione di malattia", purché contenesse tali indicazioni.
- Lavoratrici/lavoratori certificati con **handicap in condizione di gravità ex art. 3 comma 3 legge n.104/92 o con invalidità con riduzione della capacità lavorativa pari al 100%**.

Non sfugge che l'emanazione da parte del Governo del Decreto legislativo volto ad una nuova definizione della condizione di disabilità nonché revisione, riordino e semplificazione della normativa di settore, in attuazione della legge delega per rafforzare l'autonomia delle persone con disabilità potrebbe in tale ambito fornire ulteriori indicazioni e agganci definitivi.

- **Obbligo di comunicazione**

L'accesso ai diritti passa anche dalla conoscenza. Invitiamo la Commissione a valutare l'introduzione di un **obbligo di comunicazione** in capo al datore di lavoro in relazione permesso per malattia fruito, al periodo di comporto, ai possibili istituti legislativi e contrattuali attivabili per il mantenimento del posto di lavoro (es. aspettativa non retribuita), nonché al presente istituto.

Tale comunicazione potrebbe correttamente fare riferimento anche all'obbligo di **introduzione di accomodamenti ragionevoli** ai sensi dell'art.2 della direttiva comunitaria 2000/78/CE recepita in Italia dal d.lgs. 9 luglio 2003, n° 216, novellato nel 2013, con le specifiche indicazioni delle procedure e delle modalità per la loro idonea definizione e attivazione, anche attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti dei sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale presenti in azienda.

- **Contribuzione figurativa**

Del tutto apprezzabile la previsione della proposta di legge C.153 di prevedere la contribuzione figurativa del periodo.

- **Lavoro agile**

Le proposte di legge dispongono correttamente per i destinatari del congedo l'accesso prioritario alla modalità di lavoro agile, ove possibile, ai sensi della legge n. 81 del 2017.

Invitiamo la Commissione a valutare che l'accesso prioritario **non avvenga "decorso il termine del congedo" ma possa avvenire anche prima della sua attivazione**, se le condizioni di salute lo consentono. Si può, infatti, avere il caso di situazioni patologiche di lungo corso che comportano in alcune fasi uno stato totalmente invalidante e in altre uno stato compatibile con l'attività lavorativa, purché tale attività preveda opportuni "accomodamenti ragionevoli" come ad esempio la modalità di

esecuzione in lavoro agile. Un rimando alla contrattazione collettiva potrebbe certamente fornire ulteriori garanzie.

- **Permesso orario, esteso ai genitori**

Del tutto apprezzabile la previsione del permesso di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche disposto per una durata di 10/20 ore dall'articolo 2 delle tre proposte di legge. Particolarmente interessante la previsione dell'attribuzione al genitore che accompagna, in caso di paziente di minore età.

- **Limiti massimi e incumulabilità**

In relazione ai contenuti del successivo decreto del Ministero del lavoro previsti all'articolo 3 delle proposte di legge, proponiamo alla Commissione di espungere i riferimenti a:

- L'incumulabilità del beneficio del permesso orario con altri benefici riconosciuti per la medesima ragione: non si comprende perché non si possa cumulare il beneficio con istituti come i permessi definiti dalla legge 104/92 o ulteriori istituti definiti dalla contrattazione collettiva. Una tale incumulabilità ne ridurrebbe drasticamente l'efficacia.
- I limiti massimi per datore di lavoro: non si comprende l'opportunità di definire limiti in relazione al computo in capo ad un datore di lavoro, essendo riconosciuto come un diritto soggettivo definito in base ad alcune precise condizioni.

- **Monitoraggio e pubblicità**

Per valutare la reale efficacia della norma, sarà importante prevedere una forma di monitoraggio dell'attuazione, con pubblicazione periodica delle risultanze.

- **Incentivi per contrattazione collettiva dedicata**

La contrattazione collettiva interviene a normare le assenze per malattia e le tutele legate al periodo di cd. comportamento nella quasi totalità dei CCNL. Per supportare il processo di innovazione normativa a tutela delle persone con gravi patologie e disabilità vi invitiamo a valutare la previsione di **specifici incentivi al datore di lavoro che depositi in modo telematico il contratto aziendale o territoriale di riferimento, contenente nello specifico:**

- 1. innovazione della definizione del periodo di comportamento o nell'indennità per malattia in caso di patologie di lunga durata;**
- 2. procedure di attivazione degli accomodamenti ragionevoli.**

- **Estensione del diritto al congedo indennizzato**

Valuti la Commissione l'opportunità di **estendere l'istituto del congedo indennizzato ex art. 42**, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ai lavoratori e alle lavoratrici con handicap in condizione di gravità, come ora già previsto per i familiari, **per un periodo pari a 6 mesi** (rispetto ai 2 anni previsti per i familiari).