

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3324

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**D'ARIENZO, BRAGA, CARRESCIA, GNECCHI, MARANTELLI,  
MIOTTO, DALLAI, SBROLLINI, MANFREDI, ARGENTIN, MISIANI,  
ZARDINI, GALPERTI, LAVAGNO, CRIVELLARI, CASELLATO,  
PATRIZIA MAESTRI, VALERIA VALENTE, GRIBAUDO,  
NARDUOLO, NACCARATO, BOCCUZZI, ROTTA, DE MENECH,  
MONGIELLO, MARIANO**

Delega al Governo per la modifica della disciplina del periodo di comportamento per i lavoratori affetti da malattie oncologiche

*Presentata il 24 settembre 2015*

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'articolo 2110 del codice civile e i contratti collettivi nazionali di lavoro di settore (CCNL) prevedono che in caso di assenza per malattia sia garantita al lavoratore, oltre alla copertura contributiva e all'indennità di malattia, la conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo di tempo, ovvero il periodo di comportamento.

Occorre preliminarmente specificare che la legge non prevede una disciplina specifica del periodo di comportamento per lavoratori affetti da patologie oncologiche, rinviando alla contrattazione collettiva la

regolamentazione, nonché la previsione di eccezioni rispetto alle regole comuni.

Quasi tutti i contratti di lavoro, in caso di superamento del periodo di comportamento retribuito, consentono al lavoratore di richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita.

Allo stato nel settore pubblico il periodo di comportamento è così previsto: conservazione del posto di lavoro per un periodo di diciotto mesi nel triennio di cui:

i primi nove mesi di assenza sono interamente retribuiti;

nei successivi tre mesi la retribuzione viene decurtata del 10 per cento;

negli ultimi sei mesi la retribuzione viene decurtata del 50 per cento;

per i successivi diciotto mesi semplice conservazione del posto di lavoro senza retribuzione.

Nel settore privato, come detto, il periodo di comportamento è regolato dalla contrattazione collettiva ed è disomogeneo tra i vari comparti. In nessun caso è paragonabile al periodo previsto per il settore pubblico.

La presente proposta di legge, oltre a prevedere l'omogeneizzazione tra i settori pubblico e privato prevede, per patologie gravi che richiedono terapie salvavita, un ulteriore periodo di comportamento di tre mesi retribuito con decurtazione del 75 per cento aggiuntivo rispetto al periodo di comportamento retribuito già previsto e in diminuzione del periodo di comportamento non retribuito (articolo 1, comma 1, lettera c), della proposta di legge).

Al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro secondo le procedure previste per i licenziamenti individuali. A tale proposito, la legge del 28 giugno 2012, n. 92, ha precisato che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento rientra nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ad oggi, il datore di lavoro non è tenuto ad avvisare il lavoratore che il periodo di comportamento sta per scadere, fatte salve eventuali migliori disposizioni contrattuali, anche di carattere decentrato, mentre appare doveroso rendere tale comunicazione un onere obbligatorio in capo al datore di lavoro (articolo 1, comma 1, lettera a) della presente proposta di legge) e prevedere che in mancanza della comunicazione o in caso di comunicazione tardiva, il periodo di comportamento sia automaticamente prorogato per ulteriori trenta giorni dalla comunicazione o dall'eventuale ricorso da considerarsi inefficace.

Esistono, allo stato, tre eccezioni in cui il lavoratore può essere licenziato anche durante il periodo di comportamento e che vanno confermate. Esse sono:

1) licenziamento per giusta causa: ossia quello determinato da una condotta del dipendente così grave da spezzare il legame di fiducia che lo lega al datore di lavoro e, quindi, da rendere impossibile qualsiasi prosecuzione del rapporto;

2) licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto a sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa;

3) licenziamento per cessazione totale dell'attività di impresa.

Il computo del periodo di comportamento, però, è particolarmente svantaggioso in casi di malattie oncologiche per le quali, come è noto, possono facilmente alternarsi periodi di piena abilità al lavoro con altri, solitamente a ridosso di cicli di trattamento terapeutico, in cui è impossibile prestare l'attività lavorativa e risulta necessario assentarsi per malattia.

Al riguardo si osserva, inoltre, che se da un lato gli strumenti assistenziali e previdenziali a tutela del lavoratore e della lavoratrice affetti da patologia oncologica appaiono sufficientemente delineati, dall'altro lato l'attuale quadro normativo a tutela del posto di lavoro dei lavoratori affetti da patologie oncologiche è alquanto generico e lacunoso, ad eccezione delle disposizioni sul *part time* contenute nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, meglio nota come legge Biagi.

Sul periodo di comportamento, in via generale può rilevarsi che a livello legislativo trova applicazione la normativa che regola le normali assenze per malattia. Disposizioni più dettagliate in favore dei malati oncologici sono, invece, previste dai contratti collettivi di categoria anche nel settore pubblico.

Sul punto, si segnala che la circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2005, n. 40 demanda all'autonomia collettiva «la possibilità di estensione del suddetto periodo nelle par-

ticolari 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 comporta si rivelano particolarmente significative con riferimento a lavoratori affetti da malattie oncologiche, che spesso necessitano di un periodo di comporta più ampio rispetto a quello previsto in via ordinaria ».

Appare necessario, invece, che lo Stato disciplini la delicata materia, per varie ragioni: non è corretto che a farlo sia un accordo tra parti; non è garantita l'omogeneità di trattamento tra malati la cui differenza di trattamento — a parità di malattia — dipende dal contratto collettivo di lavoro. È compito dello Stato dare attuazione ai diritti alla salute e al lavoro garantiti dalla carta costituzionale e che devono trovare la giusta realizzazione nel bilanciamento dei tempi di cura e di lavoro. Va osservata, altresì, la necessità di promuovere nuovi diritti dei malati di cancro a fronte dei nuovi bisogni di riabilitazione espressi dalle persone colpite da neoplasie, in particolare l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti deboli e, pertanto, la piena valorizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici che incontrano la malattia, favorendo lo sviluppo di un nuovo e più incisivo sistema di ammortizzatori sociali che superi la funzione meramente assistenziale.

Non rileva il fatto che questo diritto potrebbe determinare una natura esclusiva rivolta soltanto ai lavoratori affetti da una patologia oncologica e che, di conseguenza, questa condizione creerebbe differenze di trattamento che apparentemente potrebbero anche dar luogo a situazioni di discriminazione tra questi soggetti e gli altri lavoratori con una patologia cronica. Non rileva per la natura stessa della patologia oncologica che, a differenza di altre patologie gravi e croniche, pur potendo evolvere sempre più frequentemente in guarigione, in ogni caso comporta una grave disabilità temporanea connessa alla fase acuta di malattia, alle terapie antitumorali ed ai conseguenti, gravi effetti col-

lateralmente il più delle volte totalmente reversibili.

I dipendenti pubblici possono assentarsi dal lavoro mantenendo il posto di lavoro per un periodo di diciotto mesi nel triennio con la garanzia della retribuzione, sebbene ridotta in base alle assenze. Nei casi particolarmente gravi, possono assentarsi per ulteriori diciotto mesi ma senza retribuzione. Le norme di contrattazione sindacale e regolamentare che tutelano i dipendenti pubblici sono però molto eterogenee. A fronte della parità dei benefici comuni per i dipendenti pubblici per quanto concerne la conservazione del posto di lavoro (come detto, fino ad un massimo di diciotto mesi + diciotto mesi), corrispondono diverse tutele a seconda dei settori di impiego. Infatti, con riguardo alla determinazione del periodo di comporta in caso di terapie salvavita, ancorché con medesimo impiego pubblico, ai fini del periodo di conservazione del posto per alcuni lavoratori non incidono i giorni di assenza per malattia conseguenti a ricovero ospedaliero o *day-hospital*, nonché i giorni di assenza dovuti alle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia), per altri è il contrario (settori scuola, università, ricerca).

Differenze, inoltre, si rilevano con riguardo sia alla decorrenza retroattiva dei benefici (solo comparto sanità e relative aree dirigenziali III e IV) sia alle agevolazioni per particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, mediante un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro (solo Ministeri, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei ministri, Enti pubblici non economici, sanità). Anche qui, il riconoscimento pubblico va omogeneizzato tra tutti i settori del pubblico impiego alle condizioni più favorevoli già esistenti, anche se solo per alcuni di essi (articolo 1, comma 1, lettera e) della proposta di legge).

Nel settore privato, i dipendenti non hanno uguali diritti: per gli impiegati, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, l'articolo 6, comma 4, del regio decreto-legge n. 1825 del 1924, convertito dalla legge n. 562 del

1926, dispone la conservazione del posto per un periodo di:

a) tre mesi, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio non superiore a dieci anni;

b) sei mesi, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio di oltre dieci anni.

Al contrario, si ritiene necessario, per i lavoratori pubblici e privati affetti da patologie oncologiche contrattualizzati a tempo indeterminato, prevedere il medesimo trattamento funzionale al mantenimento del posto di lavoro, sia per quanto concerne il periodo di comporta retribuito (diciotto mesi più tre mesi aggiunti con l'articolo 1, comma 1, lettera c) della presente proposta di legge), sia l'ulteriore periodo di comporta non retribuito al termine di quello riconosciuto con retribuzione, sebbene ridotta [diciotto mesi meno tre mesi sottratti con l'articolo 1, comma 1, lettera c)] (articolo 1, comma 1, lettera d), della proposta di legge).

Va altresì specificato — a beneficio di tutti i lavoratori comunque contrattualizzati — che, attesa la particolarità delle terapie salvavita previste per le patologie oncologiche a volte temporaneamente o parzialmente invalidanti, sono da escludere dal computo del periodo di comporta, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di

*day hospital* anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate e, quindi, indotte dalle terapie (articolo 1, comma 1, lettera b) della presente proposta di legge).

Per il personale assunto a tempo determinato, il periodo di conservazione del posto continuerà a coincidere con la durata del contratto. Restano invariate le norme vigenti per tutte le altre forme contrattuali esistenti.

I lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (commercianti, artigiani, eccetera) se costretti anche temporaneamente a sospendere l'attività lavorativa a causa della patologia e delle terapie oncologiche hanno diritto all'indennità di malattia solo per circa due mesi all'anno ed eventualmente all'indennità di degenza ospedaliera. Per i liberi professionisti iscritti alle rispettive casse previdenziali, il regolamento di ciascuna cassa può prevedere forme diverse di assistenza economica.

La riflessione si impone per quanto concerne le patologie le cui cure superano abbondantemente il periodo di tutela economica previsto.

A tale proposito, è doverosa l'estensione temporale dell'indennità di malattia (articolo 1, comma 1, lettera g) della proposta di legge).

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

1. Ai fini del periodo di comporta, per garantire omogeneità di trattamento tra lavoratori dipendenti pubblici e tra tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da patologie oncologiche, al fine di garantire ai lavoratori autonomi maggiori tutele rispetto alle attuali, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo volto a modificare e a integrare la disciplina vigente in materia di trattamento dei lavoratori dipendenti pubblici e privati e dei lavoratori autonomi affetti da patologie oncologiche nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore, con almeno trenta giorni di anticipo sulla scadenza, che il periodo di comporta sta per scadere. In mancanza o in caso di comunicazione tardiva, il periodo di comporta è prorogato autonomamente per altri trenta giorni dalla comunicazione o dall'eventuale recesso da considerarsi inefficace;

b) escludere dal computo del periodo di comporta: i giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* per terapie salvavita e i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali di dette terapie, debitamente certificati;

c) prevedere per il settore pubblico un ulteriore periodo di comporta di tre mesi retribuito con una decurtazione della retribuzione pari al 75 per cento per patologie gravi che richiedono terapie salvavita, aggiuntivo rispetto al periodo di comporta retribuito già previsto dalla normativa vigente e in diminuzione del periodo di comporta non retribuito;

d) equiparare il trattamento dei lavoratori privati con quello previsto per i lavoratori pubblici al fine di uniformare il periodo di comporto per tutti i lavoratori dipendenti, ovvero prevedere anche per il settore privato sia il medesimo periodo di comporto previsto per i lavoratori pubblici, come integrato dalla lettera c), sia l'ulteriore periodo di comporto non retribuito, al termine di quello riconosciuto con retribuzione, anche se ridotta. A tale fine può essere prevista una specifica agevolazione di natura fiscale;

e) omogeneizzare i riconoscimenti e le tutele vigenti per i lavoratori pubblici alle condizioni più favorevoli ovvero di maggior favore già esistenti per alcuni comparti;

f) salvaguardare, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui all'alinea, i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore recanti disposizioni di maggior favore per i lavoratori;

g) per i lavoratori autonomi affetti da patologie oncologiche aumentare il periodo previsto per il riconoscimento dell'indennità di malattia.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1, corredato di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria del medesimo decreto ovvero dei nuovi o maggiori oneri da esso derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, è trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica affinché su di esso siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, il decreto legislativo è emanato anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza del termine previsto dal comma 1, quest'ultimo è prorogato di tre mesi.

PAGINA BIANCA

€ 1,00



\*17PDL0035320\*