

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

CIRCOLARE 22 dicembre 2005, n.40

Patologie oncologiche - Periodo di comporta - Invalidita' e situazione di handicap grave - Decreto legislativo n. 276/2003, attuativo della legge Biagi e diritto al lavoro a tempo parziale. (G.U. n. 10 del 13.01.2006)

Alle direzioni regionali del lavoro

Alle direzioni provinciali del lavoro

Alla regione Siciliana -

Assessorato lavoro - Ufficio

regionale del lavoro - Ispettorato del lavoro

Alla provincia autonoma di Bolzano

- Assessorato lavoro

Alla provincia autonoma di Trento -

Assessorato lavoro

All'INPS - Direzione generale

All'INAIL - Direzione generale

Alla Direzione generale -

AA.GG.R.U.A.I. - Divisione VII

Al SECIN

A garanzia di una piu' efficace ed effettiva tutela dei lavoratori afflitti da patologie oncologiche l'ordinamento giuridico ha recentemente introdotto ulteriori importanti istituti che, tuttavia, risultano ancora poco conosciuti ed utilizzati anche per la mancanza di un quadro di riferimento unitario.

Tali strumenti risultano finalizzati, da un lato, all'adeguamento del periodo di comporta, ossia di un periodo predeterminato durante il quale e' giustificata la sospensione dell'obbligo di prestazione lavorativa in capo al lavoratore e nel corso del quale il datore di lavoro non puo' licenziare il lavoratore malato, con le necessita' connesse allo stato di malattia, e, dall'altro lato, all'incentivazione della flessibilita' della prestazione lavorativa a favore del prestatore di lavoro mediante il diritto a svolgere prestazioni di lavoro a tempo parziale per conciliare esigenze di cura e mantenimento del posto di lavoro.

a) Periodo di comporta e ruolo della contrattazione collettiva.

Si ricorda, a questo proposito, quanto dispone l'art. 2110 del codice civile in materia di sospensione del rapporto di lavoro. In caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118 del codice civile solo una volta che sia decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equita', cosi' demandando alla contrattazione collettiva l'individuazione del cosiddetto periodo di comporta.

Alle determinazioni della autonomia collettiva e' altresì demandata la possibilita' di estensione del suddetto periodo nelle particolari ipotesi di malattie lunghe, caratterizzate dalla necessita' 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 piu' ampio rispetto a quello previsto in via ordinaria. Tuttavia, allo stato, esse si trovano disciplinate in pochi contratti collettivi ed esclusivamente con riferimento alla

regolazione dei rapporti di lavoro attivati in comparti del pubblico impiego. Una loro piu' estesa diffusione e' demandata dunque alla contrattazione collettiva soprattutto con riferimento al rapporto di lavoro privato.

Si ricorda inoltre che per i contratti collettivi e' prevista altresì la facoltà di prevedere, in capo al lavoratore, il diritto a richiedere al datore di lavoro il godimento di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita. Tale periodo, utilizzabile anche in caso di malattia di durata superiore al periodo di comporto e computato successivamente a quest'ultimo, e' previsto al fine di garantire una maggiore tutela del lavoratore limitando il rischio di un licenziamento per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'art. 2110 del codice civile.

Durante il periodo di aspettativa non retribuita, il lavoratore non avra' diritto alla retribuzione ma il rapporto di lavoro si considerera' sospeso e potra' dunque essere riattivato normalmente al termine del periodo.

b) Invalidita' e stato di handicap grave.

Unitamente alla regolamentazione della contrattazione collettiva relativa al periodo di comporto e all'eventuale periodo di aspettativa non retribuita, il legislatore prevede una ulteriore possibilita' di astensione dalla attivita' lavorativa per il lavoratore affetto da tumore, nella particolare ipotesi in cui allo stesso sia riconosciuta una situazione di invalidita'.

In particolare, sono riconosciuti al malato di tumore due distinte tipologie di benefici: talune previste in caso di riconoscimento in capo allo stesso di una invalidita' civile, prevista e regolamentata dalla legge n. 118 del 30 marzo 1971 e successive modificazioni; altre ipotizzate invece nel caso in cui al lavoratore sia altresì riconosciuto lo stato di «handicap in situazione di gravita'», regolamentato ai sensi della legge n. 104 del 1992.

Per quanto attiene al primo profilo, e secondo quanto disposto dall'art. 2 della legge n. 118 del 1971, si considerano mutilati e invalidi civili i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo che abbiano subito una riduzione della capacita' lavorativa non inferiore ad un terzo o, se minori di anni 18, che abbiano difficolta' persistenti a compiere i compiti e le funzioni proprie della loro eta'.

Al riguardo, va evidenziato che nel caso in cui al lavoratore sia riconosciuta l'invalidita' civile, l'art. 10 del decreto legislativo n. 509 del 1988 dispone che possano usufruire di un congedo straordinario per cure, non superiore a trenta giorni - previsto ai sensi dell'art. 26 della legge n. 118 del 1971 - nel caso in cui sia riconosciuta agli stessi un'invalidita' pari al cinquanta per cento. Distinta e' l'ipotesi di riconoscimento al lavoratore della situazione di handicap, regolata dalla legge n. 104 del 1992. Lo stato di handicap, riconosciuto dalle unita' sanitarie locali mediante commissioni mediche, deve essere richiesto dal lavoratore e gli garantisce la possibilita' di godere, in caso di riconoscimento di handicap grave, alternativamente: di due ore al giorno di permesso retribuito o tre giornate mensili di permesso retribuito.

Il medesimo diritto e' inoltre concesso anche ad un familiare del malato, al quale e' assicurata la possibilita' di assisterlo nelle cure.

Inoltre, ai sensi dell'art. 33, comma 6 della legge n. 142 del 1992, il lavoratore ha diritto a richiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro piu' vicina al proprio domicilio e non puo' essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

c) Lavoro a tempo parziale.

In considerazione del periodo di tempo variabile necessario alla cura delle patologie oncologiche, e al fine di facilitare l'organizzazione del rapporto di lavoro in modo flessibile ed efficace per il contemperamento delle esigenze del lavoratore o della lavoratrice e del datore di lavoro, l'art. 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha poi recentemente previsto una particolare regolamentazione nella disciplina del lavoro a tempo parziale.

Detta disciplina persegue una maggiore e piu' efficace valorizzazione del contratto di lavoro a tempo parziale quale strumento efficace per adeguare le esigenze di competitivita' delle imprese con le istanze di tutela del lavoratore, secondo gli obbiettivi gia' esposti con circolare n. 9 del 18 marzo 2004.

L'art. 46, comma 1, lettera t), del decreto legislativo n. 276 del 2003, aggiungendo l'art.12-bis alla legge n. 61 del 2000, prevede in capo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacita' lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Il diritto del lavoratore o della lavoratrice a richiedere la trasformazione del contratto e' un diritto soggettivo che mira a tutelarne, unitamente alta salute, la professionalita' e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva.

Per tali ragioni, nonche' in considerazione del rango primario dell'interesse alla tutela della salute cui e' principalmente finalizzata la norma, il legislatore lo configura come una potesta' che non puo' essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali. A tali esigenze, e all'accordo tra le parti, e' invece rimessa la quantificazione dell'orario ridotto nonche' la scelta tra modalita' orizzontali oppure verticali di organizzazione dello stesso. In considerazione della ratio dell'istituto, nonche' del carattere soggettivo del diritto, l'organizzazione del tempo di lavoro dovra' in ogni caso essere pianificata tenendo prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore o della lavoratrice.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovra' poi essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore, quando lo stato di salute lo rendera' possibile.

Restano in ogni caso salve disposizioni piu' favorevoli per il prestatore di lavoro.

Roma, 22 dicembre 2005

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali: Maroni