Diritto al part-time per malattia grave

Non solo tutele crescenti e ricollocazione. Il Jobs Act si arricchisce di un nuovo capitolo, offuscato dalle polemiche sul superamento dell'articolo 18, **sulle tutele da riconoscere al lavoratore in caso di grave malattia**.

Il tema non è nuovo, almeno per gli addetti ai lavori, e risale alla legge Biagi che aveva introdotto, più di dieci anni fa, il diritto per il lavoratore colpito da tumore e per i suoi familiari, in qualità di *caregivers*, il diritto a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Previsione importante, per conciliare le esigenze di cura e di lavoro, eppure ancora oggi largamente ineffettiva se è vero, come denunciato dal Presidente della Federazione italiana delle Associazioni di Volontari in Oncologia Francesco De Lorenzo, **solo il 7% degli aventi diritto ne ha fatto richiesta**.

I decreti attuati del Jobs Act si muovo ora lungo questo solco, si spera anche in termini di maggiore effettività, **stabilendo il diritto al part-time ai lavoratori affetti da "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti"**, appartenenti al settore pubblico e privato mettendo così a disposizione di tutti un utile strumento di conciliazione tra il diritto del lavoro e l'inclusione sociale di questi malati.

Si tratta di un passo importante verso il riconoscimento che il lavoro del futuro esigerà sempre maggiori attenzioni in questo campo. L'allungamento della vita e l'aumento di queste patologie non possono essere un ostacolo alla propria carriera lavorativa che, come sappiamo, spesso è molto di più di un semplice salario.

Nel mondo ci si sta ponendo il problema delle conseguenze dalla longevità delle persone (proprio il Time della scorsa settimana aveva un ampio inserto dedicato al tema) ed è importante che un provvedimento come il Jobs Act ne tenga conto.

Le novità di cui stiamo parlando non sono ancora legge dello stato. Stiamo infatti parlano di uno schema di decreto legislativo che dovrà ora essere visionato dal Parlamento per poi tornare al Governo si spera con alcuni miglioramenti sostanziali. **I dubbi riguardano, in particolare, tre aspetti.**

In primo luogo il testo, nel determinare i soggetti che possono usufruire di questo diritti parla, in modo molto generico, di "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti". **Servirebbe maggiore precisione nei termini**, anche perché poi la materia verrà affidata agli attori della contrattazione collettiva che non sono certo esperti della materia e che potrebbero introdurre disposizioni contrattuali vaghe e di incerta applicazione.

Sappiamo peraltro che molte malattie croniche non peggiorano nel tempo, ma non per questo consentono un normale ritmo di lavoro. Per cui il **tema da sottoporre al sistema di relazioni industriali non è tanto quello della malattia grave quanto quello di come interpretare la presenza al lavoro e il concetto di esatto adempimento della prestazione lavorativa** per chi è soggetto a impedimenti temporanei o intermittenti rispetto alla propria capacità lavorativa.

In primo luogo il testo, nel determinare i soggetti che possono usufruire di questo diritti parla di "gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti". Sappiamo però che **molte malattie croniche non peggiorano nel tempo, ma non per questo consentono un normale ritmo di lavoro**.

In secondo luogo il decreto consente ai ***caregivers*** di malati "ai quali è stata riconosciuta una invalidità del 100 percento" la priorità nel convertire il loro contratto in uno a tempo parziale. In questo caso si nota **una particolare rigidità nell'individuare la tipologia di invalidità richiesta**.

Non sempre, infatti, le percentuali di invalidità riconosciute possono esprimere effettivamente la difficoltà di un familiare a far coincidere la sua assistenza al malato con gli aspetti concernenti la sua carriera lavorativa.

La terza criticità si ha laddove il legislatore consente la conversione al part-time ai genitori con figli malati portatori di handicap o minori di 13 anni. **Stabilire un requisito basato sull'età e non sulla gravità dell'handicap del figlio non serve a soddisfare i particolari bisogni di questi lavoratori.**

Questa condizione esclude dall'ambito di applicazione i lavoratori con figli minorenni con più di 13 anni che hanno lo stesso bisogno di quelli con età inferiore.

Nella messa a punto delle tutele di nuova generazione il Jobs Act dovrebbe dunque tenere in considerazione non solo l'evoluzione delle tipologie contrattuali e delle forme di lavoro, ma anche interpretare la grande trasformazione dei modi di lavorare e produrre che incide profondamente, in un contesto di progressivo invecchiamento della forza-lavoro, sulle diverse fasi evolutive o anche involutive di carriere lavorative sempre più lunghe.

Il tema delle malattie croniche si presenta, insomma, come terreno privilegiato per la sperimentazione di nuovi modelli di regolazione del lavoro che consentano, in ragione dei cambiamenti demografici in atto, una maggiore attenzione ai concetti di idoneità e sostenibilità del lavoro

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico di ADAPT

@Michele_ADAPT

Pubblicato anche in *La Nuvola del Lavoro*, 2 marzo 2015.

Scarica il pdf

P