



Una proposta per modificare la disciplina del periodo di comportamento e garantire la conservazione del posto di lavoro dei malati oncologici

di Silvia Fernández Martínez

Tag: #comporto #malattie #oncologiche #licenziamento

La [proposta di legge](#) presentata alla Camera dei Deputati il 25 settembre 2015 per la modifica della disciplina del periodo di comportamento per i lavoratori affetti da [malattie oncologiche](#) nasce dalla **necessità di creare una normativa specifica che regolamenti il periodo di comportamento nei casi di malattie oncologiche** come già accennato nella [Circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2005, n. 40](#) che consente all'autonomia collettiva di estendere tale periodo, in particolare, nei casi di malattie oncologiche che spesso necessitano di un periodo di comportamento più ampio rispetto a quello previsto dalla normativa che regola le normali assenze per malattia.

Questa proposta di legge ha lo scopo di **modificare la normativa relativa al periodo di comportamento unicamente nei casi in cui il lavoratore abbia una malattia oncologica**. La proposta specifica che tale scelta non creerebbe differenze di trattamento o situazioni di discriminazione tra questi soggetti e gli altri lavoratori affetti da patologie croniche diverse perché, la patologia oncologica, a differenza di altre patologie gravi e croniche, comporta una grave disabilità temporanea nella fase acuta di malattia, anche se i casi di guarigione sono sempre più frequenti. Tuttavia, seguendo gli orientamenti normativi più recenti ([art. 8.3, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183](#)), sarebbe più equo se la modifica della disciplina del periodo di comportamento si applicasse a tutti i lavoratori affetti da patologie cronicodegenerative ingravescenti e non solo ai malati oncologici (Cfr. [S. Fernández Martínez, F. Silvaggi, Jobs Act e part-time: l'estensione di un diritto per i malati cronici, Bollettino ADAPT, 2 marzo 2015](#)).

La proposta di legge si prefigge di **eliminare le attuali differenze nella regolamentazione del periodo di comportamento esistenti tra il settore pubblico e privato uniformando tale periodo per tutti i lavoratori dipendenti**. Il periodo di comportamento non è regolato per legge ma si rinvia alla contrattazione collettiva comportando, pertanto, un'importante disomogeneità. Allo stato attuale, nella maggioranza dei contratti di lavoro nel settore pubblico si prevede che i lavoratori abbiano diritto a conservare il periodo di lavoro per un periodo di diciotto mesi: i primi nove mesi di assenza sono interamente retribuiti, nei successivi tre mesi la retribuzione si riduce del 10 per cento e, infine, negli ultimi sei mesi la retribuzione si riduce del 50 per cento. Nei casi particolarmente

gravi, i lavoratori pubblici hanno diritto a un ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro pari a diciotto mesi durante i quali non hanno diritto a retribuzione. Tuttavia, nel settore privato, sebbene il periodo di comporto sia anche regolato dalla contrattazione collettiva, la sua durata non è assimilabile a quella esistente nel settore pubblico. Per questo motivo, **la proposta di legge equipara il trattamento dei lavoratori del settore privato a quello previsto per i lavoratori pubblici.** Oltre alla equiparazione, la proposta prevede che **ai diciotto mesi di periodo di comporto, che vengono retribuiti nel modo sopra specificato, venga aggiunto un ulteriore periodo di comporto retribuito di tre mesi, durante i quali la retribuzione viene ridotta del 75 per cento.** Pertanto, tutti i lavoratori con patologie oncologiche hanno diritto a un periodo di comporto retribuito di ventuno mesi e a un ulteriore periodo non retribuito di quindici.

La proposta di legge attribuisce allo Stato il compito di fissare la durata del periodo di comporto perché, in ragione delle differenze sopra indicate, si ritiene che una materia così delicata non possa essere regolata da un accordo tra parti. **La proposta di legge parte dall'idea che la fissazione della durata del periodo di comporto da parte della contrattazione collettiva non serva a garantire l'omogeneità di trattamento tra i lavoratori** i quali, anche se hanno la stessa malattia ricevono un trattamento diverso in funzione dell'azienda di appartenenza. Un esempio, in tal senso, è osservabile nel settore pubblico dove, sebbene la maggioranza dei contratti di lavoro preveda la stessa durata del periodo di comporto, il computo di tale periodo può essere diverso in funzione dei settori di impiego. **In ragione delle differenze osservate, lo Stato sembra l'unico soggetto in grado di attuare i diritti alla salute e al lavoro garantiti dalla Costituzione attraverso il giusto bilanciamento tra tempi di cura e di lavoro.**

Di particolare interesse risulta anche la previsione della proposta di legge secondo la quale **i giorni di ricovero ospedaliero e i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali di dette terapie, debitamente certificati, si escludono del computo del periodo di comporto.** Questa previsione va a riprendere quanto previsto in alcuni settori del pubblico impiego e cerca di non penalizzare i lavoratori per il fatto di avere una malattia i cui effetti si prolungano nel tempo, introducendo un'eccezione alla regola generale sul computo delle assenze per malattia. Sebbene **questa disposizione risponda all'idea di un welfare della persona, dando risposte diverse ai differenti bisogni dei lavoratori,** (per un approfondimento sul concetto di welfare della persona si veda, [Lavoro e welfare della persona. Un libro "verde" per il dibattito pubblico, a cura di ADAPT](#)), sono da considerare, tuttavia, anche altre assenze non certificate o non derivanti dalle terapie ma correlate comunque alla malattia che saranno computate nel periodo di comporto e che verranno pertanto a penalizzare il trattamento del lavoratore.

L'art. 2110 del Codice Civile, il quale prevede che al termine del periodo di comporto il datore di lavoro possa recedere dal rapporto di lavoro secondo le procedure previste per i licenziamenti individuali, ha importanti implicazioni per la conservazione del posto di lavoro, anche se il tema di licenziamento non è trattato in maniera diretta all'interno della proposta di legge. In questa materia, **la proposta di legge si limita a introdurre l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore, con un anticipo di almeno trenta giorni, che il periodo di comporto sta per scadere.** Non sembra che questa sia una misura che consenta la conservazione del posto di lavoro per i malati oncologici perché anche se i lavoratori sono consapevoli della prossima scadenza del periodo di comporto e di dover ritornare al lavoro a rischio di poter essere licenziati per giustificato motivo oggettivo, se gli effetti della malattia continuano, questa comunicazione non avrà nessun effetto positivo perché il malato non potrà comunque tornare al lavoro.

Le previsioni della proposta di legge hanno effetti in maniera indiretta sulla disciplina del licenziamento. L'estensione della durata del periodo di comporto a diciotto mesi (e ulteriori diciotto mesi nei casi specialmente gravi), per tutti i lavoratori rappresenta un grande passo in avanti

per i lavoratori del settore privato perché normalmente il periodo di comporto regolato dalla contrattazione collettiva è di durata molto inferiore. Pertanto, **i lavoratori del settore privato vedono incrementato il periodo di tempo durante il quale il loro posto di lavoro è protetto.** Tuttavia, **di fatto, la proposta di legge non aumenta il periodo di comporto che è previsto per il settore pubblico** ma si limita ad aumentare di tre mensilità il periodo di comporto retribuito. Anche se questa estensione è positiva, la proposta di legge **non risolve totalmente il problema collegato al periodo di comporto non retribuito** o comunque poco retribuito, visto che in un periodo in cui le spese derivanti della malattia aumentano, i malati oncologici hanno diritto a una retribuzione molto ridotta dopo i primi dodici mesi di assenza per malattia e non avranno diritto a nessun tipo di retribuzione dopo i ventuno mesi di periodo di comporto.

Oltre a quanto detto, **si pone anche il problema dei casi in cui il periodo di comporto previsto non sia sufficiente a garantire il recupero totale del malato oncologico** poiché non tutti i lavoratori hanno bisogno degli stessi tempi di cura. Una soluzione potrebbe essere quella di **estendere il periodo di comporto per un tempo superiore a quello previsto dalla proposta di legge facendo riferimento al caso concreto e alla previsione medica di evoluzione della malattia di ogni lavoratore** (anche se questa previsione può non essere attendibile al cento per cento). Questa opzione sarebbe espressione di un vero welfare della persona che tenga conto dei bisogni specifici delle persone.

Un'altra possibilità per garantire la conservazione del posto di lavoro per i malati oncologici potrebbe essere, oltre a quella di modificare la disciplina del periodo di comporto, quella di **intervenire direttamente anche sulla disciplina del licenziamento che permette il licenziamento per superamento del periodo di comporto, introducendo un'eccezione per i casi di malattia oncologica o comunque cronica.**

In conclusione, il giudizio generale sulla proposta di legge è positivo perché risolve, innanzitutto, il problema dell'evidente differenza di trattamento tra lavoratori pubblici e privati. Tuttavia, oltre alle criticità esposte se ne deve aggiungere un'altra: **la proposta si riferisce principalmente ai lavoratori contrattualizzati a tempo indeterminato e anche se segnala che si deve aumentare il periodo previsto per il riconoscimento dell'indennità di malattia per i lavoratori autonomi, non si specifica in che modo.** La proposta non tiene conto, pertanto, della recente evoluzione del mercato del lavoro in cui si è registrata una proliferazione di rapporti di lavoro atipici (intermittenti, temporanei) e una diffusione sempre maggiore del lavoro autonomo, posto che non consente a questi lavoratori di godere delle tutele e protezioni previste per i lavoratori assunti a tempo indeterminato o per i lavoratori pubblici (Cfr. [M. Tiraboschi, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, a cura di M. Tiraboschi, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series, n. 36/2015, p. 20\).](#)

Silvia Fernández Martínez

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 @Silvia_FM_