

# Conservazione del posto di lavoro e permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore di malati oncologici, affetti da malattie croniche e invalidanti

**Autore:** Eleonora Conte

**In:** Diritto civile e commerciale

riferimenti normativi: articolo 32 Costituzione, articolo 2110 c.c..

## Progetto di Legge

E' stato presentato, in data 18 settembre 2019, alla Camera dei Deputati il progetto di legge n. 2098, costituito da tre articoli relativo al riconoscimento per i malati oncologici, affetti da malattie croniche ed invalidanti del diritto alla conservazione del posto di lavoro al superamento del periodo di comporto normativamente previsto. Un problema molto avvertito da questo tipo di lavoratori, che possono, dopo il superamento del periodo di comporto vedersi raggiungere da un licenziamento sebbene legittimamente motivato dal datore di lavoro. Questo si pone sicuramente in contrasto con il dettato dell'articolo 32 della Costituzione, il quale riconosce il diritto alla salute come un diritto non solo individuale, ma collettivo.

L'articolo 2110 c.c, prevede che in caso di malattia, oltre che infortunio, gravidanza o puerperio, il rapporto di lavoro rimane sospeso e che il datore di lavoro non possa licenziare il lavoratore malato, se non sia scaduto il periodo di conservazione del posto (periodo di comporto) appositamente previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL).

Il periodo di comporto è quel periodo in cui il lavoratore assente, per una delle cause elencate dall'articolo 2110 c.c., ha diritto a conservare il posto di lavoro. Tale periodo è previsto dalla legge, dal CCNL, in mancanza dagli usi e dalla prassi.

Il datore di lavoro, potrà licenziare il lavoratore, solo nel caso di giusta causa o giustificato motivo dovuto a sopravvenuta impossibilità della prestazione ovvero a cessazione totale dell'attività d'impresa.

La durata del periodo di comporto varia anche in relazione all'attività lavorativa svolta. Diversa è la durata per gli impiegati e per gli operai. Per gli impiegati varia in relazione all'anzianità di servizio: tre mesi per i lavoratori con un'anzianità lavorativa inferiore a dieci anni e sei mesi per coloro che hanno un'anzianità lavorativa superiore ai dieci anni. Salvo, l'ipotesi di previsione più favorevole prevista dal CCNL . Per gli operai si seguono le previsioni del CCNL in materia di malattia e periodo di comporto.

Cessato tale periodo, il rapporto di lavoro continua, ad eccezione dell'ipotesi in cui il datore di lavoro decida di procedere a licenziamento, rispettando l'iter previsto in materia dalla legge, il datore di lavoro deve dare preavviso di licenziamento e specificare i motivi.

Può accadere ancora che al termine del periodo di comporto il lavoratore sia ancora malato, potrebbe a questo punto essere licenziato. I CCNL prevedono l'ipotesi dell'aspettativa non retribuita.

La Cassazione con sentenza 12233/13 ha evidenziato come debbano essere “dilatati” i limiti temporali per poter procedere al licenziamento per superamento del comporto sino a ricomprendere la durata dell'eventuale aspettativa richiesta dal lavoratore.

La proposta oggetto di analisi, mira a tutelare i lavoratori malati oncologici, o affetti da malattie croniche o invalidanti, alla conservazione del posto di lavoro, poiché spesso per la lunghezza delle cure e terapie a cui devono essere sottoposti superano il periodo di comporto, e si trovano nell'impossibilità psicofisica di attendere all'attività lavorativa per cui sono stati assunti.

All'articolo 1 della proposta di legge si prevede un allungamento del periodo di comporto per tali malati per il tempo necessario alle cure o comunque per un periodo di ventiquattro mesi dalla certificazione del medico specialista, salvo, la previsione di maggior favore dei CCNL.

Al secondo comma si precisa come la certificazione debba provenire dall'Asl di competenza per territorio o dal medico specialista che ha in cura il lavoratore.

All'articolo 2 si prevede un allungamento del numero annuale dei permessi retribuiti previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro, in base alle indicazioni del medico specialista che ha in cura.

Tale articolo è stato previsto proprio al fine di tutelare maggiormente i lavoratori malati oncologici e cronici, soprattutto quelli del comparto pubblico, poiché i relativi CCNL degli enti pubblici, hanno previsto solo la possibilità di usufruire di un limite di diciotto ore annuali di assistenza retribuita per effettuare esami e controlli diagnostici. Tale limite temporale non permette ai malati oncologici e cronici di poter tutelare adeguatamente il proprio diritto alla salute, poiché le cure mediche previste per tali tipi di patologie richiedono tempi molto più lunghi. Innanzitutto per la necessità di monitorare costantemente lo stato della malattia e per l'eventuale insorgenza di metastasi o altre complicazioni e procedere tempestivamente all'adozione di tutti quei trattamenti che vengono definiti “salvavita”.

## **Volume consigliato**

<https://www.diritto.it/conservazione-del-posto-di-lavoro-e-permessi-retribuiti-per-esami-e-cure-mediche-in-favore-di-malati-oncologici-affetti-da-malattie-croniche-e-invalidanti/>