



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori D’ARIENZO, NANNICINI, BOLDRINI, FERRAZZI,  
VALENTE e CUCCA**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 GIUGNO 2018**

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

ONOREVOLI SENATORI. - 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 e cronico-ingravescenti, rinviando alla contrattazione collettiva la regolamentazione, nonché la previsione di eccezioni rispetto alle regole comuni.

Il computo del periodo di comportamento 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 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 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 particolari 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 comportamento si rivelano particolarmente significative con riferimento a lavoratori affetti da malattie oncologiche, che spesso necessitano di un periodo di comportamento 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 e ai conseguenti, gravi effetti collaterali il più delle volte totalmente reversibili.

Allo stato nel settore pubblico il periodo di comporto è 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 è prevista la conservazione del posto di lavoro senza retribuzione.

Va sottolineato che nel settore pubblico il periodo di comporto per patologie oncologiche è disomogeneo tra i vari comparti che lo compongono.

Quindi, 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), corrispondono diverse tutele a seconda dei settori di impiego. Infatti, con riguardo alla determinazione del periodo di comporto 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'ideale 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), del presente disegno di legge).

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

I dipendenti non hanno uguali diritti: per gli impiegati, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, l'articolo 6, quarto comma, 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.

Il presente disegno di legge, oltre a tendere all'omogeneizzazione tra i settori pubblico e privato prevede, per patologie gravi che richiedono terapie salvavita, un ulteriore periodo di comporta di tre mesi retribuito con decurtazione del 75 per cento aggiuntivo rispetto al periodo di comporta retribuito già previsto e in diminuzione del periodo di comporta non retribuito (articolo 1, comma 2, lettera *c*), del presente disegno 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 28 giugno 2012, n. 92, ha precisato che il licenziamento per superamento del periodo di comporta 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 comporta 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 2, lettera *a*), del presente disegno di legge) e prevedere che in mancanza della comunicazione o in caso di comunicazione tardiva, il periodo di comporta sia automaticamente prorogato per ulteriori trenta giorni dalla comunicazione o dall'eventuale recesso da considerare inefficace.

All'articolo 1, comma 2, lettera *d*), del disegno di legge si prevede, per i lavoratori pubblici e privati affetti da patologie oncologiche contrattualizzati a tempo indeterminato, di tendere a una progressiva omogeneizzazione del trattamento funzionale al mantenimento del posto di lavoro, sia per quanto concerne il periodo di comporta re-

tribuito (diciotto mesi più tre mesi aggiunti con l'articolo 1, comma 2, lettera *c*), del presente disegno 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 2, lettera *c*)).

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 2, lettera *b*), del presente disegno 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. A tale proposito è doverosa l'estensione temporale dell'indennità di malattia in una misura comunque non inferiore ai sei mesi (articolo 1, comma 2, lettera *g*), del presente disegno di legge).

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Delega al Governo per la modifica della disciplina del periodo di comporta per i lavoratori affetti da malattie oncologiche e cronico-ingravescenti)*

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 e cronico-ingravescenti, nonché 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, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, un decreto legislativo recante disposizioni volte 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 e cronico-ingravescenti.

2. Il decreto legislativo di cui al comma 1 è adottato 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 considerare 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 comports 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 comports retribuito già previsto dalla normativa vigente e in diminuzione del periodo di comports non retribuito;

d) tendere a una progressiva equiparazione del trattamento dei lavoratori privati con quello previsto per i lavoratori pubblici per superare le attuali rilevanti differenze; a tale fine fissare norme che, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, avvicinino progressivamente i periodi minimi di comports di cui all'articolo 6, quarto comma, del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, ai periodi di comports previsti per i lavoratori pubblici;

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 e cronico-ingravescenti aumentare il periodo previsto per il riconoscimento dell'indennità di malattia, che non può essere inferiore ai sei mesi.

3. Lo schema del decreto legislativo di cui all'articolo 1 è trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica ai fini dell'espressione del parere delle Commissioni parlamentari competenti, entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Le Commissioni possono richiedere al Presidente della rispettiva Camera di prorogare di

trenta giorni il termine per l'espressione del parere, qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia. Decorso il termine previsto per l'espressione del parere parlamentare, o quello eventualmente prorogato, il decreto può essere comunque adottato.

Art. 2.

*(Copertura finanziaria)*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1 della presente legge, pari a 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019, si provvede a valere sulle maggiori risorse derivanti da interventi di razionalizzazione e revisione della spesa pubblica. Entro il 1° luglio 2019, mediante interventi di razionalizzazione e di revisione della spesa pubblica, sono approvati provvedimenti regolamentari e amministrativi che assicurano minori spese pari a 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019.

2. Qualora le misure di cui al comma 1 non siano adottate o siano adottate per importi inferiori a quelli previsti, i regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale, di cui all'allegato *C-bis* al decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, con l'esclusione delle disposizioni a tutela dei redditi di lavoro dipendente e autonomo, dei redditi da pensione, della famiglia, della salute, delle persone economicamente o socialmente svantaggiate, del patrimonio artistico e culturale, della ricerca e dell'ambiente, sono ridotti in misura tale da conseguire le maggiori entrate necessarie alla copertura dei maggiori oneri di cui al comma 1. Con uno o più decreti del Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 30 luglio 2017, sono stabilite le modalità tecniche per l'attuazione del presente comma con riferimento ai sin-

goli regimi di esenzione, esclusione e favore  
fiscale interessati.