

## Malati Oncologici, in arrivo due anni di congedo per cure mediche

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

La Commissione Lavoro della Camera ha dato il via libera alla proposta di legge che istituzionalizza il diritto ad un congedo di 24 mesi per i lavoratori, pubblici e privati, colpiti da patologie oncologiche o altre gravi malattie temporaneamente invalidanti o croniche oltre il periodo di comporta.

Congedo (non retribuito) di 24 mesi al termine del periodo di comporta con diritto alla **conservazione del posto di lavoro** per i lavoratori dipendenti sia del settore privato che del pubblico impiego affetti da patologie oncologiche o gravemente invalidanti. E 10 ore in più (rispetto alla disciplina attuale) di permessi annui (retribuiti) per visite ed esami medici. Sono i capisaldi della proposta di legge (C.2098) a cui la Commissione Lavoro della Camera dei deputati ha dato mandato al relatore a riferire favorevolmente in Aula.

Il documento, frutto dell'abbinamento di cinque proposte legislative in materia, ha l'obiettivo di rafforzare le tutele ai soggetti con gravi patologie invalidanti.

### Diritto alla Conservazione del posto di lavoro

Elemento centrale del provvedimento è l'istituzione per i lavoratori dipendenti (sia nel settore pubblico che privato) affetti da **malattie oncologiche, invalidanti o croniche** (individuate da un decreto del Ministero della Salute) di un congedo, continuativo o frazionato, **non superiore a ventiquattro mesi**, fatte comunque salve le previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o della disciplina applicabile al proprio rapporto di lavoro.

Durante il congedo il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa** (dipendente o autonoma). L'assenza non è computabile nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali fermo restando la facoltà di **riscattarla ai fini pensionistici**. Al termine del congedo, il lavoratore dipendente ha diritto, ove possibile, all'accesso prioritario alla modalità di «lavoro agile».

Per la fruizione del congedo sarà sufficiente il rilascio della **certificazione della malattia** da parte del medico di medicina generale o dal medico specialista operante in struttura pubblica o privata convenzionata che ha in cura il lavoratore.

Sostanzialmente il congedo potrà essere utilizzato per conservare il posto di lavoro al termine del «periodo di comporta», cioè l'assenza giustificata dal servizio, che va da 3 mesi ai 6 mesi per il settore privato, salvo disposizione dei CCNL più favorevoli, o ammonta di solito a **18 mesi nel corso di un triennio** nel pubblico in base alla contrattazione collettiva di riferimento (sommato all'eventuale aspettativa per infermità ex art. 68, co.3 del DPR3/1957 in caso di grave patologia). Alla base dell'istituto il bilanciamento tra l'interesse del datore di lavoro al

che la prestazione continui ad essere eseguita e quella del lavoratore a mantenere il posto di lavoro quando sia impossibilitato, per cause oggettive, a svolgere l'attività lavorativa.

### **Autonomi**

Novità anche loro: in presenza delle suddette malattie l'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente è sospesa per un periodo non superiore a **300 giorni** per anno solare. Attualmente, in via generale, per i casi di malattia, gravidanza o infortunio la normativa vigente (art. 14 della L. 81/2017) riconosce tale sospensione in favore dei suddetti lavoratori per un **massimo di 150 giorni**, senza diritto al corrispettivo e previa richiesta del lavoratore.

### **Permessi per visite mediche**

La Pdl aumenta, inoltre, sino ad un **massimo di 10 ore annue** il diritto ai permessi retribuiti per visite, esami strumentali e cure mediche frequenti, in «aggiunta» rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Permessi che vanno riconosciuti ai genitori se il malato oncologico grave è il figlio minore che deve essere accompagnato. Per i lavoratori privati, si prevede un anticipo da parte del datore di lavoro con successivo rimborso da parte dell'INPS. Viceversa, per il pubblico le varie amministrazioni provvedono alla sostituzione del personale che fruisce dei permessi.

Le modalità di fruizione del congedo e dei permessi aggiuntivi sono demandate all'adozione di un decreto del Ministero del lavoro, atteso entro 90 giorni dall'entrata in vigore del disegno di legge. Decreto che, tra l'altro, dovrà fissare:

- i requisiti ed i presupposti per la fruizione delle ore di permesso;
- la non cumulabilità del beneficio con altri benefici riconosciuti per la medesima ragione;
- i limiti massimi, per persona e per datore di lavoro, di ore o giornate ammissibili al beneficio, differenziati in base alla malattia e alle esigenze terapeutiche;
- gli oneri a carico del datore di lavoro privato;
- le sostituzioni obbligatorie nella PA;
- le modalità di controllo e revoca dei benefici irregolarmente fruiti.