09/01/2006 - Le misure per i lavoratori colpiti da tumore

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Circolare del 22 dicembre 2005, n. 40, ha fatto presente che per una più efficace ed effettiva tutela dei lavoratori afflitti da patologie oncologiche, possono essere utilizzati vari istituti. Uno di tali istituti è il periodo di comporto durante il quale, ai sensi dell'art. 2110 del codice civile, il lavoratore assente per malattia non può essere licenziato. La contrattazione collettiva, alla quale è demandato il compito di fissare la durata del periodo di comporto, potrebbe prevedere, con riferimento ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, una maggiore durata del periodo di comporto rispetto a quello normalmente stabilito.

Peraltro, i lavoratori con patologia oncologica, per le assenze dal lavoro che a causa della malattia si prolungano oltre la scadenza del periodo di comporto, possono chiedere di usufruire dell'aspettativa non retribuita prevista dalla contrattazione collettiva. In questa situazione l'aspettativa, pur nell'assenza della retribuzione, determina non la risoluzione ma soltanto la sospensione del rapporto di lavoro, il quale potrà essere normalmente riattivato al termine della stessa aspettativa. Tali lavoratori, inoltre, se riconosciuti invalidi hanno la possibilità di fruire di altri benefici previsti dalla legge. Infatti, nel caso in cui siano riconosciuti invalidi civili ai sensi dell'art. 2 della legge n. 118/1971 e successive modificazioni, essi possono ottenere un congedo straordinario per cure stabilito, per un periodo non superiore a 30 giorni all'anno, dall'articolo 10 del DLgs n. 509/1988 relativamente all'ipotesi di invalidità superiore al cinquanta.
Qualora intervenga il riconoscimento dello stato di handicap grave di cui alla legge n. 104/1992, al lavoratore interessato spettano in alternativa due ore al giorno di permesso retribuito o tre giornate mensili di permesso retribuito, con la possibilità per il familiare che lo assiste di potere fruire dei medesimi diritti. Infine, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, in base all'art. 46, comma 1, lettera t), del Dlgs n. 276/2003, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale e, quando lo stato di salute lo renderà possibile, a trasformare nuovamente il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno.