



Diritti sul lavoro dei malati oncologici



Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.
(Art. 38, comma 1, Costituzione)

+ La legge 104

Garantisce per il malato e il familiare che lo assiste alcuni benefici, hanno diritto infatti ad usufruire di periodi di congedo dal lavoro per cure o cause ed eventi particolari, previa domanda presentata al datore di lavoro e/o all'ente di provvidenza.

Le lavoratrici e i lavoratori assenti dal lavoro per malattia oncologica hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo cosiddetto di comporto, garantito dalla legge e disciplinato nel dettaglio dalla contrattazione collettiva. In alcuni casi, in particolare nel lavoro pubblico, i giorni di assenza per sottoporsi alle cure possono essere esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia.

→ In caso di patologie che richiedano **terapie salvavita** è prevista anche l'esclusione dall'obbligo del rispetto delle **fasce orarie** di reperibilità per la possibile visita fiscale che potrà essere eseguita solo previo accordo con il lavoratore.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di rendersi reperibile al domicilio comunicato nel caso in cui il datore di lavoro o l'INPS richiedano eventuali visite fiscali secondo le seguenti fasce di reperibilità: per i dipendenti pubblici: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 tutti i giorni, inclusi domenica e festivi; per dipendenti privati: dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 tutti i giorni, inclusi domenica e festivi.

+ Quali sono le tutele sul luogo di lavoro?

Il lavoratore disabile ha il diritto di essere assegnato a mansioni adeguate alla sua capacità lavorativa, può chiedere di non essere assegnato ai turni di notte e ha diritto di lavorare part time durante le cure, per poi tornare a tempo pieno quando si sentirà di farlo. Inoltre, può chiedere di lavorare da casa o in altri luoghi diversi dalle sedi di lavoro (telelavoro e smart working). Ha diritto di assentarsi per il periodo necessario per cure e terapie fino alla guarigione, di conservare il proprio posto di lavoro e di percepire un'indennità commisurata alla retribuzione.

Per un lavoro privato, l'indennità di malattia viene pagata a partire dal quarto giorno successivo all'inizio della malattia fino a un massimo di 180 giorni per ciascun anno solare.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto all'indennità di malattia (massimo 61 giorni/anno) o di degenza ospedaliera (massimo 180 giorni/anno) se sono costretti a sospendere anche solo temporaneamente l'attività lavorativa a causa della patologia o delle terapie oncologiche.

Per il pubblico impiego, il dipendente conserva il proprio posto per un periodo di 18 mesi nel triennio.

+ Si possono avere dei permessi e congedi dopo aver ricevuto la diagnosi?

Nel caso in cui dalla patologia oncologica discenda il riconoscimento dello status di **disabilità grave**, la legge riconosce diverse agevolazioni, sia nel caso in cui sia il lavoratore stesso a trovarsi in tale condizione, sia laddove il lavoratore debba assistere un familiare con **disabilità grave** (articolo 3 della legge 104/1992).

La lavoratrice o il lavoratore con **disabilità grave** hanno diritto a:

- **3 giorni** di permesso mensile, frazionabili in ore;
- **2 ore al giorno** (1, se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore)

La lavoratrice o il lavoratore che presta assistenza hanno diritto a:

- **3 giorni** di permesso mensile, frazionabili in ore



In caso di riconoscimento dell'invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% è possibile beneficiare, anche in maniera non continuativa, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno. (art. 7 del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119), a totale carico del datore di lavoro.

La legge n. 53/2000 ha introdotto la possibilità di usufruire di un congedo di due anni, continuativo o frazionato, per "gravi motivi familiari" (decessi, malattie gravi di familiari). Il congedo garantisce al dipendente la conservazione del posto di lavoro ma non dà diritto alla retribuzione e non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

L'articolo 42, comma 5 del D.Lgs 151/2001 ha previsto la possibilità di usufruire di un congedo retribuito di due anni per assistere familiari con disabilità in situazione di gravità, secondo un preciso ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi:

- coniuge o parte dell'unione civile convivente;
- padre o madre, anche adottivi o affidatari;
- figlio convivente;
- fratello o sorella convivente;
- parente o affine entro il terzo grado convivente;
- figlio non ancora convivente (che instauri la convivenza entro l'inizio del periodo di congedo richiesto).

Dal 2015, la legge prevede la possibilità di donare ferie e riposi maturati ad un collega in difficoltà che ha diritto di usufruirne per ragioni di salute.

Se la persona che ha ricevuto la diagnosi non ha ancora un lavoro, l'accertamento della disabilità da parte della Commissione medica può essere utile poiché vige l'obbligo di assumere un determinato numero di persone con invalidità dal 46% al 100%.

+ Altri benefici

Se il malato non è in grado, anche solo temporaneamente, di curare i propri interessi dal punto di vista della tutela giuridica, può avvalersi di strumenti come la procura notarile (conferire ad un altro soggetto potere di rappresentanza) o un amministratore di sostegno (che cura i suoi interessi)

Per il calcolo degli anni di servizio ai fini pensionistici, il lavoratore cui sia stata riconosciuta un'invalidità civile superiore al 74% ha diritto al beneficio di 2 mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di servizio effettivamente prestato come invalido.

La lavoratrice o il lavoratore con grave disabilità (Legge 104/92) ha diritto alle seguenti agevolazioni:

- Iva agevolata su ausili tecnici e informatici
- agevolazioni sull'acquisto dell'auto, detraibilità delle spese (massimo di 18.075,99 euro) ai fini Irpef, Iva agevolata al 4% (sulla base delle indicazioni del verbale)
- calcolo dell'imposta di successione e donazioni con aliquote differenti
- esenzione del bollo auto (se non specificato sul verbale vanno verificate le disposizioni regionali)
- detrazione totale (senza franchigia) delle spese sanitarie dalla dichiarazione dei redditi in misura del 19%
- deduzione dei contributi previdenziali versati per colf/badanti (un tetto massimo annuale)



Dubbi?

Contattaci, siamo qui per te.

www.casabreast.org | info@casabreast.org | +39 348 40.86.64