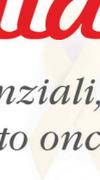




Oltre la malattia



*Guida ai diritti previdenziali,
assistenziali e sociali del malato oncologico*



il Patronato della CGIL

*Guida a cura di Marilena Mellone
e Roberto Scipioni - Inca Nazionale*

Ultimo aggiornamento gennaio 2016

I diritti del malato oncologico

Tutela previdenziale, assistenziale e sociale

La cura e l'assistenza del malato di cancro non può limitarsi ai soli trattamenti terapeutici ma, in considerazione delle difficoltà che la patologia comporta, deve necessariamente comprendere benefici di natura sociale ed economica rivolti non solo al malato ma anche alla sua famiglia. Nel sottolineare che la malattia oncologica si distingue in una prima fase, nella quale viene posta la diagnosi ed inizia il percorso terapeutico (intervento chirurgico, trattamento chemioterapico e/o radioterapico) e le fasi successive, nelle quali la malattia si stabilizza e si cronicizza, è chiaro che è soprattutto nella fase iniziale che le agevolazioni possono essere utili, poiché successivamente, la patologia si potrebbe stabilizzare favorendo una evoluzione positiva delle condizioni di salute del malato. Di seguito riportiamo un prospetto delle tutele a beneficio dei malati oncologici con particolare riferimento alle donne affette da cancro al seno che potranno rivolgersi presso gli uffici Inca-Cgil per l'eventuale assistenza per lo svolgimento delle domande presso gli Istituti previdenziali preposti.

Malattia e comportamento

In caso di assenza della lavoratrice/lavoratore per malattia oncologica la legge, e più spesso la contrattazione collettiva (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, CCNL), stabiliscono i limiti del periodo di conservazione del posto così detto “**periodo di comportamento**”. Alcuni CCNL del pubblico impiego e, in misura minore, del settore privato prevedono, per le patologie oncologiche e per quelle gravi che richiedono terapie salvavita, che i giorni di ricovero ospedaliero o di trattamento in day hospital, come anche di assenza per sottoporsi alle cure, siano esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia normalmente previsti. Inoltre, sempre per le lavoratrici/lavoratori della P.A, già dal 2010 (DM 150/2009) è prevista l’esclusione dall’obbligo della visita fiscale e quindi dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità in caso di assenza per malattia relativa a patologie gravi che richiedono terapie salvavita (tra queste le cure chemioterapiche) e stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta. Con recentissime disposizioni (DL 151/2015, Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 gennaio 2016) le esclusioni dalle visite fiscali e dall’obbligo del rispetto della reperibilità nelle fasce orarie sono state estese anche alle lavoratrici/lavoratori dipendenti del settore privato che si assentano a causa di patologie gravi che richiedono terapie salvavita e per stati patologici sottesi o connessi ad un’invalidità riconosciuta con almeno il 67% di riduzione della capacità lavorativa.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel settore privato

L’articolo 8, co. 3 D.lgs 81/15 dispone che le lavoratrici/ lavoratori pubblici e privati, affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie per le quali risulti una ridotta capacità lavorativa,

accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con una riduzione proporzionale dello stipendio. L'interessata mantiene il diritto a ritornare all'orario lavorativo pieno (e al relativo stipendio) al miglioramento delle condizioni di salute.

Prestazioni pensionistiche previdenziali

La legge 222/84 ha previsto per le lavoratrici/ lavoratori dipendenti privati e autonomi in possesso almeno di 5 anni di contribuzione di cui 3 negli ultimi cinque, l'assegno ordinario di invalidità (AOI) in caso di riduzione permanente della capacità lavorativa a meno di $1/3$. L'assegno è riconosciuto per 3 anni riconfermabili a domanda per altri periodi triennali fino al terzo riconoscimento dopo il quale la conferma non necessita di ulteriore verifica. Al compimento dell'età prevista l'AOI è trasformato in pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici/lavoratori del settore pubblico con 15 anni di anzianità contributiva, in luogo dell'AOI, specifiche norme hanno previsto la pensione per inabilità a proficuo lavoro.

La stessa legge 222 ha inoltre istituito la pensione di inabilità vincolata agli stessi requisiti contributivi per l'AOI e rivolta non solo alle lavoratrici/lavoratori dipendenti privati e autonomi ma anche ai dipendenti pubblici.

La pensione di inabilità è concessa se è accertata la permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa a causa dell'infermità. La pensione è calcolata con l'incremento di una maggiorazione contributiva che tiene conto degli anni mancanti al compimento del 60° anno di età dell'inabile.

Il D.lgs 503/92 ha istituito, per i soli dipendenti privati la pensione

di vecchiaia anticipata in caso di accertata invalidità all'80%. In tali casi le lavoratrici potranno accedere alla pensione di vecchiaia anticipata per invalidità all'età di 55 anni incrementati dalla speranza di vita (per il 2016: 55 anni e 7 mesi se donne, 60 e 7 mesi se uomini) con l'applicazione della c.d. finestra mobile che sposta la decorrenza dopo 12 mesi dal perfezionamento dei requisiti.

La lavoratrice/lavoratore che abbia un'invalidità accertata del 75% ha diritto ad una maggiorazione contributiva di due mesi per ogni anno effettivamente lavorato entro un massimo di 5 anni.

Prestazioni economiche assistenziali per invalidità civile

Nel caso di soggetto non lavoratore o con attività lavorativa produttiva di un reddito inferiore ai limiti stabiliti per il diritto alle provvidenze di invalidità civile, può sostanzarsi (ricorrendo agli ulteriori requisiti previsti) il diritto alla tutela economica di invalidità civile prevista dalla legge 118/71. L'accertamento di un'invalidità di almeno 74% darà titolo all'assegno mensile; il riscontro del 100% alla pensione di inabilità.

La legge 18/80 ha istituito per gli invalidi al 100% che non sono in grado di compiere gli atti quotidiani della vita o non deambulanti l'indennità di accompagnamento. La Cassazione ha più volte ribadito il diritto all'indennità per i malati oncologici che seguono un trattamento chemioterapico o radioterapico particolarmente debilitante anche se solo per il periodo del trattamento.

Congedo retribuito di 30 giorni all'anno per cure connesse alla patologia

Le lavoratrici ed i lavoratori riconosciuti invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, ai sensi dell'art.7 D.lgs 119/2011 possono fruire, nel corso di un anno, anche in maniera non continuativa, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni. Questo congedo non rientra nel periodo di comporto ed è concesso e retribuito dal datore di lavoro a seguito di richiesta del dipendente accompagnata da idonea documentazione.

Permessi e congedi lavorativi con il riconoscimento di grave handicap

Il riconoscimento della situazione di handicap grave determina la possibilità di fruire di diverse agevolazioni lavorative sia da parte della lavoratrice/lavoratore in situazione di handicap sia da parte della lavoratrice/lavoratore che assiste un familiare con handicap.

Permessi

(art. 33 commi 2-3 legge 104/92)

Lavoratrice/Lavoratore disabile:

- 3 giorni di permesso mensili frazionabili in ore;
- 2 ore al giorno con orario di lavoro uguale o superiore a 6 ore, 1 ora se inferiore alle 6 ore.

Lavoratrice/Lavoratore che presta assistenza:

- 3 giorni di permesso (frazionabili in ore se contrattualmente previsto).

Congedo non retribuito

(art. 4 commi 1-2 legge 53/2000)

Si tratta di un congedo di due anni, continuativo o frazionato, per “gravi motivi familiari” (come decessi, malattie gravi di familiari, indifferibili esigenze personali) e consente al dipendente la conservazione del posto di lavoro, ma non dà diritto alla retribuzione, non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché vi sia la stabile convivenza.

Congedo biennale retribuito

(art. 42 comma 5 D.lgs. 151/2001)

Viene concesso per assistere familiari con handicap in condizione di gravità. Ha la durata di due anni, è retribuito e può essere fruito anche in maniera frazionata. Tranne nel caso in cui il congedo è chiesto dai genitori del disabile, tutti gli altri familiari, secondo un tassativo ordine prioritario, (coniuge, figli, fratelli/sorelle, parenti e affini entro il terzo grado) possono richiedere il congedo solo se conviventi con il disabile da assistere. Il primo beneficiario è il coniuge, il diritto degli altri beneficiari scatta solo in caso di mancanza, decesso o grave patologia invalidante di chi precede. Durante la fruizione del congedo straordinario retribuito non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto. Il congedo straordinario biennale retribuito è fruibile da un solo



familiare lavoratore per ciascun malato portatore di handicap grave ed è riconoscibile per la durata massima complessiva di due anni nell'arco della vita lavorativa tra tutti gli aventi diritto e per ciascuna persona con handicap grave. Ciò significa che ciascun familiare lavoratore non può fruire complessivamente di più di due anni di congedo, - sia esso "straordinario" (retribuito) che "per gravi motivi familiari" (non retribuito).

Iter accelerato per l'accertamento dell'invalidità civile e della situazione di grave handicap

L'articolo 6 della legge 80/2006 ha disposto un iter di accertamento accelerato dell'invalidità civile e dell'handicap in caso di malattia oncologica. La visita di accertamento da parte della Commissione medica Asl integrata dal medico Inps deve effettuarsi entro 15 giorni dalla data della domanda, da inviare esclusivamente in via telematica all'Inps, e gli esiti dell'accertamento sono immediatamente produttivi dei benefici che da essi conseguono. Ciò vale anche per le domande di aggravamento avanzate in relazione ad accertamenti che abbiano dimostrato una evoluzione peggiorativa del quadro patologico.

Prestazioni non economiche per invalidità civile e Handicap

Le donne operate al seno, oltre ad usufruire gratuitamente dal Servizio Sanitario Nazionale della protesi mammaria esterna a seguito di semplice richiesta corredata da idonea documentazione, hanno diritto:

- all'esenzione totale dal ticket per le prestazioni sanitarie appropriate per il monitoraggio delle patologie di cui sono affette e delle loro complicanze, per la riabilitazione e per la prevenzione degli ulteriori aggravamenti, ovvero per visite specialistiche, per esami di laboratorio, per esami strumentali diagnostici, per i farmaci;
- all'esenzione totale dal pagamento dei ticket per farmaci e visite per qualsiasi patologia se riconosciute invalide civili al 100%;
- all'iscrizione nelle liste speciali del collocamento obbligatorio con il riconoscimento di invalidità civile superiore al 45%;
- al contrassegno disabili con una capacità di deambulazione impedita o sensibilmente ridotta rilasciata dalla ASL
- a numerose detrazioni fiscali, se in situazione di handicap, come quelle relative all'acquisto di veicoli, alla detrazione delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza o all'eliminazione delle barriere architettoniche

Trasferimento altra sede

I commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 prevedono che il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore in situazione di handicap hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. Quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo, ma non come un diritto soggettivo insindacabile. L'azienda, infatti, può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro.

Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo, pertanto, il lavoratore non può essere trasferito in altra sede, senza il suo consenso.



il Patronato della CGIL

www.inca.it