

Malattia diritti e burocrazia

*Un aiuto ai malati oncologici
e loro familiari*



PROVINCIA
DI VENEZIA

Malattia diritti e burocrazia

*Un aiuto ai malati oncologici
e loro familiari*

La pubblicazione è stata realizzata in collaborazione con la Provincia di Venezia.

*I testi sono curati dall'Associazione Metabolé
e in particolare dal gruppo di lavoro formato da:
Stefania Bragato, Maria Cristina D'Incà, e Irene Rizzi*

Editing di Silvia Aliprandi

Realizzazione grafica e impaginazione di Roberta Volpato

Stampa Nuova CRS, Venezia 2012

*Associazione Metabolé
Via Rielta, 4 – 30174 Venezia-Mestre
www.metabole.it*

*Per avere informazioni sui gruppi di sostegno psicologico scrivere a:
infoconsulenza@metabole.it
o telefonare al numero 347-8753720*

*Per altre informazioni scrivere a:
presidente@metabole.it*

Sommario

Presentazione	5
Premessa	6
Parte 1 - Informazioni generali	9
1. Esenzione dal ticket	10
2. Invalidità civile	11
3. La condizione di handicap: la legge 104/92	17
Parte 2 - Facilitazioni per i lavoratori malati oncologici	23
1. Disabilità e accesso al lavoro	24
2. Assentarsi dal lavoro	25
3. Conciliare lavoro e salute	29
4. Prepensionamento	32
Parte 3 - Facilitazioni per l'assistenza ai malati oncologici	35
1. Permessi dal lavoro per chi assiste i malati	36
2. Congedo retribuito per gravi motivi familiari	39
3. Congedo straordinario biennale retribuito	40
4. Congedo biennale non retribuito	41
Riferimenti bibliografici	42
Siti Utili	42
Patronati in provincia di Venezia	43

Presentazione

Poche volte sono stata così orgogliosa, in qualità di rappresentante delle Istituzioni, di aver sostenuto una pubblicazione come in questo caso. Perché "Malattia, diritti e burocrazia" è un agile e prezioso strumento per fornire, in maniera chiara e sintetica, informazioni pratiche per gestire una delle situazioni esistenziali più difficili in cui ci possiamo trovare: affrontare problemi burocratici connessi alla malattia propria o di un familiare. In certi momenti dolorosi infatti, ed in particolare di fronte a patologie oncologiche, preoccuparsi delle pratiche burocratiche, per quanto necessario, diviene un onere pesante, quando vorremmo concentrarci solo sulle possibilità di cura, di sostegno psicologico e sulla speranza della guarigione.

All'Associazione Metabolè, che ha elaborato questo piccolo grande strumento, quale gesto di solidarietà e di aiuto a chi sta vivendo momenti di vero e proprio disagio esistenziale, va il mio plauso come donna, prima ancora che come Presidente della Provincia.

Francesca Zaccariotto

Presidente della Provincia di Venezia



PROVINCIA
DI VENEZIA

Premessa

Le malattie costituiscono un evento doloroso nella nostra vita, la vulnerabilità umana viene messa a nudo, emergono le fragilità, ma, assieme, anche le nostre forze. Ognuno di noi nelle difficoltà scopre di possedere risorse inaspettate, che pensava di non avere.

Tanto più le malattie incidono sulla salute e sull'integrità del nostro fisico, tanto più difficili sono le situazioni che viviamo e essenziali gli appigli a cui aggrapparci per far affiorare la nostra vitalità. Sul piano emotivo la vicinanza degli affetti rappresenta un sostegno fondamentale e aiuta a farci sentire meno soli nella lotta.

L'Associazione Metabolé, che ha come principale obiettivo aiutare le persone a vivere con serenità le trasformazioni del proprio corpo per malattie, traumi e naturale invecchiamento, contribuisce, attraverso le sue iniziative di riflessione individuale e collettiva, ad abbattere la solitudine legata alla sofferenza e cerca percorsi comuni di solidarietà.

Nel suo operare Metabolé dedica particolare attenzione alle malattie oncologiche e, in collaborazione con la Provincia di Venezia, ha realizzato questo opuscolo con l'intento di portare un aiuto all'ammalato oncologico che si trova ad affrontare alcune difficoltà pratiche per continuare nella quotidianità a vivere e lavorare con la malattia. Se, quindi, alcune iniziative di Metabolé agendo sul piano culturale e psicologico vogliono sostenere le persone nell'accettare i limiti e le metamorfosi del corpo, il testo che qui abbiamo prodotto intende, invece, offrire un sostegno conoscitivo affinché gli ammalati e i loro familiari possano essere facilitati nell'esercizio delle loro tutele e diritti.

Malattia diritti e burocrazia vuole essere uno strumento informativo che cerca di riassumere le informazioni pra-

tiche, utili e necessarie affinché i singoli possano attuare le azioni di tutela dei propri diritti. L'obiettivo di questo nostro lavoro è, infatti, rendere più facilmente accessibile l'informazione all'utente che ne ha bisogno.

Tre sezioni compongono il testo. La prima riassume alcune informazioni generali che valgono per tutti i malati oncologici; la seconda arricchisce il primo quadro con notizie sulle tutele previste per i malati che hanno un'occupazione lavorativa e, infine, la terza è rivolta ai familiari dei malati, per i quali il legislatore prevede alcuni diritti nella gestione delle assenze dal lavoro per assistenza ai propri cari.

Nel predisporre il materiale contenuto nell'opuscolo, si è cercato di riportare con attenzione le informazioni pur essendo consapevoli che lo strumento conoscitivo offerto rappresenta solo un primo passo da cui l'interessato può partire per l'esercizio dei propri diritti. Le informazioni contenute sono aggiornate al 2011 e la durata della loro validità dipende dalla velocità dei mutamenti normativi e procedurali.

La costruzione della solidarietà e l'aiuto ai disagi esistenziali possono attingere a tante fonti diverse. Una di queste è anche questo opuscolo che senza la sensibilità e il sostegno dell'Amministrazione della nostra Provincia non avrebbe potuto essere realizzato.

Infine, con l'opuscolo "Malattia diritti e burocrazia" si vuole anche ricordare Susanna Cenzato che, nei gruppi di auto aiuto, stimolò molte discussioni riguardanti anche gli aspetti burocratici della gestione della malattia.

Stefania Bragato

Presidente di Metabolé

Parte I

Informazioni generali

1. Esenzione dal ticket
2. Invalidità civile
3. La condizione di handicap: la legge 104/92

Informazioni generali

¹ Riferimenti normativi: D. M. Sanità 329/1999 e successive modifiche

I. Esenzione dal ticket¹

I malati di neoplasia hanno diritto all'esenzione dal ticket per patologia. Ciò significa che il riconoscimento della patologia neoplastica dà automaticamente diritto all'esenzione a prescindere da altri fattori quali reddito, invalidità, ecc.. Questa esenzione è totale, tuttavia è valida solo per le analisi, gli accertamenti diagnostici e i farmaci strettamente correlati alla patologia specifica. Sono, inoltre, esclusi dall'esenzione i farmaci di classe C che sono a carico del cittadino.

Chi si trova ad affrontare le cure antitumorali ha dunque **diritto all'esenzione totale dal pagamento del ticket per visite, esami e farmaci indicati per il monitoraggio della malattia e delle eventuali complicanze, per la riabilitazione e per la prevenzione degli ulteriori aggravamenti.**

La procedura da seguire è la seguente:

1) Il cittadino deve fare richiesta di esenzione all'Azienda ULSS (Distretto sanitario) di residenza, presentando la tessera sanitaria con il codice fiscale insieme ad un certificato medico che attesti la presenza della patologia neoplastica. Il certificato deve essere rilasciato da un presidio ospedaliero o ambulatoriale pubblico.

Sono validi ai fini del riconoscimento dell'esenzione anche:

- la copia della cartella clinica rilasciata dalla struttura ospedaliera pubblica;
- la copia del verbale di invalidità;
- la copia della cartella clinica rilasciata dalla struttura

ospedaliera privata accreditata, previa valutazione del medico del Distretto sanitario della Azienda ULSS di residenza;

- i certificati delle Commissioni mediche degli Ospedali militari;
- le certificazioni rilasciate da Istituzioni sanitarie pubbliche di Paesi appartenenti all'Unione europea.

2) L'Azienda ULSS rilascia la tessera di esenzione, un documento personale, sul quale è riportato il codice 048, identificativo della patologia tumorale.

² Riferimenti normativi: legge n. 118 del 30 marzo 1971 e successive modificazioni; circolare INPS 131 del 28/12/2009

2. Invalidità civile²

Troppo spesso il lavoratore che si trova ad affrontare la malattia oncologica, comprensibilmente assorbito dalle preoccupazioni relative allo stato di salute, trascura di intraprendere dei percorsi che potrebbero tutelarne ed avvantaggiarlo sia nella fase acuta che in quella di remissione. La domanda di invalidità civile è proprio uno di questi percorsi.

È fondamentale che il lavoratore sia informato sin dagli esordi della malattia, in modo che si possa muovere tempestivamente: **la domanda di invalidità civile è una delle primissime cose da fare**, in quanto apre la strada alla fruizione di benefici.

Dal 1 gennaio 2010 la domanda viene presentata direttamente per via telematica, attraverso il sito dell'INPS.

La procedura si sviluppa in tre fasi.

1) Compilazione del certificato medico introduttivo

- Si fa compilare il **certificato medico on-line** da un medico certificatore (cioè da un medico abilitato alle nuove procedure INPS). La lista dei medici certificatori è consultabile sul sito dell'INPS (www.inps.it).
- Una volta completata la procedura per il certificato medico introduttivo, il medico consegna al richiedente una ricevuta sulla quale è presente il **numero di certificato** da riportare nel modulo di domanda di invalidità, affinché i due documenti vengano abbinati. Ai fini dell'abbinamento, il certificato ha una validità massima di trenta giorni dalla data di rilascio.
- Il **certificato introduttivo firmato in originale** rilasciato dal medico dovrà essere esibito dal cittadino al momento della visita.

2) Compilazione della domanda ed invio all'INPS

La domanda (modulo AP66 mod. A) può essere presentata:

- dai cittadini in possesso del PIN rilasciato dal sistema informatico INPS (procedura attuabile sul sito www.inps.it) oppure, in alternativa, tramite il Contact Center INPS (numero 803164);
- dagli Enti di patronato;
- dalle Associazioni di categoria dei disabili (ANMIC, ENS, UIC, ANFASS).

Al termine dell'invio telematico della domanda, soltanto se la domanda è stata compilata correttamente in tutte le

sue parti, è possibile stampare la ricevuta.

3) Convocazione a visita

Il sistema informatico dell'INPS a questo punto farà avere:

- il messaggio di ricezione della domanda;
- gli estremi di protocollo;
- gli estremi della convocazione a visita (luogo, data, orario). La procedura informatica propone una serie di date disponibili per l'accertamento presso la Commissione dell'Azienda ULSS fra le quali il cittadino può scegliere.

Si ricorda, inoltre, che nel caso della patologia oncologica la convocazione a visita avviene entro 15 giorni dalla presentazione della domanda.

La valutazione dell'invalidità civile può essere soggetta a **revisione**. In particolare, la rivedibilità è applicata quando si prospetta la possibilità di un decorso favorevole della malattia. È opportuno che il cittadino in possesso di un verbale a scadenza consulti l'ULSS di riferimento per avere conferma della procedura adottata. Infatti, alla **scadenza del verbale decadono tutte le prestazioni economiche e i benefici precedentemente concessi**.

È possibile presentare ricorso contro i verbali emessi dalle Commissioni di valutazione, entro sei mesi dalla notifica del verbale, davanti al giudice ordinario con l'assistenza di un legale. Per intraprendere questo percorso è consigliabile appoggiarsi ad un Ente di patronato.

Laddove sia stata riconosciuta l'invalidità civile e ci sia un **ag-**

gravamento delle condizioni di salute, è possibile fare richiesta di aggravamento seguendo sempre la stessa procedura.

Invalidità civile e neoplasie

Secondo i criteri stabiliti dalla legge, sono da considerarsi invalidi civili i cittadini affetti da patologie congenite o acquisite, anche progressive, che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore ad 1/3. Quindi si ha riconoscimento dello stato di invalidità civile quando la minorazione della capacità lavorativa è del 34% o superiore.

La valutazione delle neoplasie in termini di percentuale di invalidità non è semplice e spesso si osservano delle disomogeneità di valutazione al variare delle regioni territoriali o delle Commissioni di valutazione. Tuttavia la legge stabilisce dei criteri generali, spesso ulteriormente specificati dalle sentenze della Corte di Cassazione.

Di seguito vengono riportati gli estremi per la valutazione dell'invalidità civile in caso di neoplasia.

La patologia neoplastica è stata suddivisa nel sistema tabellare di invalidità in tre fasce di gravità:

A. neoplasie con modesta compromissione funzionale (fino all'11%);

B. neoplasie a prognosi favorevole ma con grave compromissione funzionale, cioè la persona ha delle aspettative di guarigione anche se al momento della valutazione è in condizioni psicofisiche compromesse (fino a **70%**);

C. neoplasie a prognosi infausta, probabilmente sfavorevo-

le nonostante l'asportazione del tumore e le cure chemioterapiche (fino al **100%**).

La valutazione può essere maggiorata di 5 punti percentuali se il danno fisico incide direttamente sulla capacità lavorativa specifica del soggetto.

Ad esempio, se l'asportazione di un tumore mammario limita la mobilità del braccio impedendo alla lavoratrice di svolgere il suo lavoro, la valutazione della menomazione può passare al 75% se era del 70%.

- **La neoplasia in corso di trattamento post-chirurgico**, generalmente chemio-radioterapico, viene solitamente valutata come invalidità **uguale o superiore al 74%**. Inoltre la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito al fatto che una persona in corso di trattamento chemioterapico può avere diritto all'indennità di accompagnamento anche per brevi periodi.
- **La valutazione della patologia neoplastica in remissione**, cioè dopo il trattamento chirurgico, radio e/o chemioterapico, varia solitamente **tra il 34% ed il 74%**. Questo dato fornisce comunque un'indicazione di massima, poiché la valutazione deve essere sempre riferita alla particolare condizione del soggetto. In alcuni casi, ad esempio, ci possono essere delle patologie concomitanti che aggravano le condizioni di salute della persona.
- **La neoplasia con metastasi o in fase di recidiva**, che rappresenta il caso con la prognosi meno favorevole, è generalmente caratterizzata da una valutazione che va dal **100% all'indennità di accompagnamento**.

Tabella riassuntiva: invalidità civile e benefici

Età dei beneficiari	Percentuale di invalidità	Diritti ed agevolazioni Status di invalido
Tutti	Dal 34%	Diritto alle prestazioni protesiche ed ortopediche (Legge 118/71)
18-55	Dal 46%	Diritto all' iscrizione nella graduatoria provinciale per il collocamento mirato . La legge n.68/99 stabilisce che la persona con invalidità uguale o superiore al 46% dovrebbe riuscire a trovare un lavoro adatto alle sue potenzialità e compatibile con le sue condizioni di salute (Legge 68/99)
18-65	Dal 51%	Diritto ad un congedo retribuito di trenta giorni all'anno , anche non continuativi, per cure mediche connesse allo stato di invalidità (Legge 509/88, art.10)
Tutti	Dal 67%	Diritto all' esenzione dal ticket per tutte le prestazioni sanitarie, eccetto i farmaci di fascia C (D.M. Sanità 329/1999)
18-65	Dal 74%	Diritto all' assegno mensile ordinario di invalidità civile , che però ha dei limiti di reddito stabiliti anno per anno e per questo può diventare incompatibile con l'assegno ordinario di invalidità pensionabile INPS (Legge 118/71)
18-65	Dal 75%	Diritto alla maggiorazione contributiva ai fini pensionistici (Legge 388/2000)
18-65	100%	Diritto alla pensione ordinaria di invalidità civile (Legge 118/71)
Tutti	Incapacità di deambulazione autonoma o necessità di assistenza continua nella vita quotidiana	Diritto alla fruizione dell'indennità di accompagnamento . (Legge 118/71). Tale indennità non è vincolata all'età o al reddito e non è incompatibile con un'attività lavorativa commisurata alle potenzialità della persona

Nota: si precisa che la tabella non è specifica per situazioni di invalidità a seguito di malattia oncologica.

³ Riferimenti normativi: legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni; circolare INPS 131 del 28/12/2009

3. La condizione di handicap: la legge 104/92³

La legge 104/92 è un altro riferimento estremamente importante per il malato oncologico, poiché consente l'accesso ad ulteriori benefici. Essa regola la condizione di **handicap in situazione di gravità**, condizione che può essere riconosciuta a molti pazienti oncologici, soprattutto nelle fasi in cui la compromissione fisica è maggiore. La malattia oncologica, infatti, non è condizione sufficiente al riconoscimento dell'handicap grave, tuttavia al cittadino può essere riconosciuto l'handicap sulla base delle condizioni di vita conseguenti alla malattia.

L'handicap è definito come una situazione di svantaggio sociale che dipende dalla disabilità o menomazione in relazione al contesto di riferimento in cui una persona vive. Viene considerato grave nel momento in cui la persona necessita di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

La certificazione di handicap è diversa da quella di invalidità civile. Le due certificazioni, però, sono compatibili. Si consiglia pertanto di fare quanto prima la domanda per entrambe le certificazioni.

Dal 1 gennaio 2010 la domanda viene presentata direttamente per via telematica, attraverso il sito dell'INPS. **La domanda per il riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità si può fare in concomitanza con quella di invalidità civile, in modo da compilare un solo modulo e recarsi ad una sola visita.**

Se invece si ha già fatto la domanda di invalidità civile si utilizzerà il medesimo modulo (AP66 mod.A) e la **procedura** indicata di seguito (che è **la stessa della domanda di invalidità**), richiedendo soltanto l'accertamento dell'handicap.

1) Compilazione del certificato medico introduttivo

- Si fa compilare il **certificato medico on-line** da un medico certificatore (cioè da un medico abilitato alle nuove procedure INPS). La lista dei medici certificatori è consultabile sul sito dell'INPS.
- Una volta completata la procedura per il certificato medico introduttivo, il medico consegna al richiedente una ricevuta sulla quale è presente il **numero di certificato** da riportare nel modulo di domanda di invalidità, affinché i due documenti vengano abbinati. Ai fini dell'abbinamento, il certificato ha una validità massima di trenta giorni dalla data di rilascio.
- Il **certificato introduttivo firmato in originale** rilasciato dal medico dovrà essere esibito dal cittadino al momento della visita.

2) Compilazione della domanda ed invio all'INPS

La domanda (modulo AP66 mod.A) può essere presentata:

- dai cittadini in possesso del PIN rilasciato dal sistema informatico INPS (procedura attuabile sul sito www.inps.it) oppure, in alternativa, tramite il Contact Center INPS (numero 803164);
- dagli Enti di patronato;
- dalle Associazioni di categoria dei disabili (ANMIC, ENS, UIC, ANFASS).

Al termine dell'invio telematico della domanda, soltanto se la domanda è stata compilata correttamente in tutte le sue parti, è possibile stampare la **ricevuta**.

3) Convocazione a visita

Il sistema informatico dell'INPS a questo punto farà avere:

- il messaggio di ricezione della domanda;
- gli estremi di protocollo;
- gli estremi della convocazione a visita (luogo, data, orario). La procedura informatica propone una serie di date disponibili per l'accertamento presso la Commissione dell'Azienda ULSS fra le quali il cittadino può scegliere.

Si ricorda, inoltre, che nel caso della patologia oncologica la convocazione a visita avviene entro 15 giorni dalla presentazione della domanda.

I benefici ottenibili

I benefici ottenibili con la certificazione dell'handicap in situazione di gravità sono:

- permesso retribuito di 2 ore al giorno o di 3 giorni al mese;
- diritto di chiedere trasferimento nella sede più vicina al proprio domicilio;
- diritto di rifiutare il trasferimento presso altra sede;
- contrassegno di libera circolazione e di sosta.

È importante ricordare che:

- i benefici sono validi soltanto fino a quando persista la connotazione di gravità;
- la Commissione di accertamento può fissare una data per la rivedibilità della pratica (ossia per verificare che lo stato di handicap con gravità persista nel tempo). In questo caso il verbale è soggetto a scadenza ed i benefici fruibili dalla persona decadono automaticamente alla scadenza del verbale. Pertanto è consigliabile appurare qualche mese prima della scadenza del verbale se la chiamata per la rivedibilità presso l'ULSS di riferimento avvenga in automatico o se sia il cittadino stesso a dover presentare la domanda.

I benefici valgono sia per il malato che per il parente che se ne prende cura e verranno trattati in modo dettagliato nelle Parti successive del documento.

Riportiamo, invece, qui alcune informazioni sul **contrassegno di libera circolazione e di sosta delle auto**⁴. Il contrassegno è rilasciato dal Comune di residenza alle **persone invalide con capacità di deambulazione sensibilmente ridotta**.

⁴ Riferimenti normativi: art. 381 del DPR 495/1992 e successive modificazioni

Il contrassegno è **strettamente personale**, non è vincolato ad uno specifico veicolo ed ha valore su tutto il territorio nazionale. Esso consente:

- la circolazione nelle ZTL e nelle aree pedonali;
- la sosta nei parcheggi riservati ai disabili o, in assenza di questi, la sosta gratuita nelle aree di parcheggio a pagamento.

L'autorizzazione ha **validità fino ad un massimo di 5 anni**.

Nel caso dei pazienti oncologici il contrassegno può essere concesso temporaneamente e legato al periodo delle cure. Per rinnovarlo bisogna presentare un certificato rilasciato dal medico curante che confermi il persistere delle condizioni sanitarie che hanno dato luogo al rilascio. Per le persone invalide a cui è stata riconosciuta l'invalidità temporanea, l'autorizzazione può essere rilasciata a tempo determinato.

Per ottenere il contrassegno bisogna presentare la domanda presso il proprio Comune di residenza, solitamente presso l'ufficio della Polizia Municipale. Viene richiesto di compilare un apposito modulo a cui si deve allegare il certificato medico che attesti la grave difficoltà motoria.

Va ricordato che si può beneficiare di agevolazioni fiscali auto (detrazioni, Iva agevolata al 4%, esenzione bollo, etc.) se i richiedenti sono persone con disabilità motoria, disabilità intellettiva (solo se titolari di indennità di accompagnamento e con certificato di handicap grave), o disabilità sensoriale (ciechi e sordomuti). Tali condizioni devono risultare dai rispettivi certificati di invalidità o di handicap.

Parte 2

Facilitazioni per i lavoratori malati oncologici

1. Disabilità e accesso al lavoro
2. Assentarsi dal lavoro
3. Conciliare lavoro e salute
4. Pre pensionamento

Facilitazioni per i lavoratori malati oncologici

Nella maggior parte dei casi la malattia oncologica non provoca una compromissione totale delle capacità lavorative, bensì debilita il lavoratore a livello psico-fisico e lo obbliga a frequenti assenze per effettuare visite e terapie.

Tale condizione si può protrarre per periodi più o meno lunghi, a seconda delle specifiche individuali dei casi, ed è quindi opportuno che il lavoratore sia informato delle facilitazioni previste dalla legge italiana per chi si trovi ad affrontare l'iter delle cure oncologiche.

I benefici cui può accedere il lavoratore malato oncologico fanno capo a diverse normative, perciò il quadro complessivo può risultare un po' complesso.

Qui di seguito si è cercato di riassumere in modo sistematico le principali facilitazioni. Naturalmente, valgono tutti i benefici specificati nella Parte I "Informazioni generali".

I. Disabilità e accesso al lavoro

Il collocamento mirato⁵

Le persone che cercano lavoro, a cui sia stata riconosciuta una **percentuale di invalidità superiore al 45%**, possono iscriversi alle liste speciali di collocamento presso i Centri per l'Impiego (uffici del lavoro delle Province). Infatti, la legge 68/1999 stabilisce una serie di disposizioni a favore dell'inserimento lavorativo dei disabili, fra le quali l'obbligo per i datori

⁵ Riferimenti normativi: legge 68/1999; circolare INPS 131 del 28/12/2009

di lavoro, sia pubblici che privati, di assumere una quota di lavoratori disabili proporzionali alle dimensioni dell'azienda.

Per iscriversi al collocamento obbligatorio è necessario:

- il riconoscimento dell'invalidità civile superiore al 45%;
- essere disoccupati;
- non aver raggiunto l'età pensionabile.

Dal 1 gennaio 2010 la procedura da seguire è una delle seguenti:

- il cittadino può presentare la domanda di collocamento mirato nel momento in cui fa la richiesta di accertamento per l'invalidità civile, utilizzando l'apposito modulo (modulo AP66 mod. A) reperibile sul sito dell'INPS (www.inps.it). In questo caso si segue il procedimento relativo all'invalidità civile illustrato nella Parte I "*Informazioni generali*";
- se il richiedente è già stato riconosciuto invalido civile oltre il 45% può compilare la domanda di collocamento mirato utilizzando il modulo apposito che si trova nel sito dell'INPS (modulo AP74 mod. H). La persona potrà poi recarsi alla visita con una copia del certificato che attesta l'invalidità.

2. Assentarsi dal lavoro

Ogni contratto prevede un numero preciso di giorni di malattia durante i quali è concesso al lavoratore di sospendere l'attività lavorativa senza temere di essere licenziato e

senza penalizzazioni sul piano economico. Superato questo periodo (detto **periodo di comportamento**), il lavoratore può essere licenziato per le troppe assenze.

Al lavoratore malato oncologico è dunque utile sapere che può beneficiare di diverse misure che lo preservano dall'esaurire il periodo di comportamento.

I permessi della legge 104/1992

La legge 104/1992 (art. 33) stabilisce che il lavoratore dipendente cui sia riconosciuto lo **stato di handicap con connotazione di gravità** (si veda la Parte I) possa usufruire di due tipi di **permessi retribuiti e coperti da contribuzione figurativa**, che non vengono conteggiati come assenze per malattia (e quindi scalati dal periodo di comportamento).

Sono esclusi dalla fruizione dei permessi:

- coloro che svolgono lavoro domestico o presso il proprio domicilio;
- i lavoratori agricoli stagionali, a meno che il contratto non duri almeno un mese e preveda un'attività lavorativa di 6 giorni a settimana (o 5 in caso di settimana corta);
- i lavoratori non assicurati per maternità all'INPS.

Nello specifico i permessi possono essere:

- di 2 ore giornaliere (o di 1 sola ora nel caso in cui l'orario lavorativo sia inferiore alle 6 ore giornaliere);
- di 3 giorni al mese.

I due tipi di permessi sono alternativi, cioè non cumulabili. Inoltre i permessi non usufruiti non possono essere recuperati nei mesi successivi. È invece possibile passare da una tipologia all'altra previo accordo con il datore di lavoro.

Come ottenere i permessi:

Assicurati INPS: è necessario presentare una domanda, corredata dai documenti che provino la disabilità, agli uffici INPS e al proprio datore di lavoro. Il modulo della domanda (Hand 3 – COD SR09; Hand Agr – COD SR12 per gli agricoltori) è scaricabile dal sito dell'INPS alla sezione moduli.

INPDAP e Ministero della Pubblica Amministrazione, invece, non fanno riferimento ad un unico modello di domanda dei permessi. Il lavoratore deve documentare la propria situazione e sarà l'ufficio del personale a prendere in carico la pratica.

Ricordiamo che la durata dei benefici è connessa al perdurare delle condizioni che hanno determinato la loro concessione.

Il periodo di malattia nei contratti collettivi nazionali

I Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) stabiliscono con precisione la durata del periodo per il quale è giustificata la sospensione dall'obbligo lavorativo e nel corso del quale il datore non può licenziare il lavoratore malato. Tale periodo si chiama **periodo di comporta**.

Durante questo periodo il lavoratore gode dei trattamenti retributivi, secondo le disposizioni di legge e della contrat-

tazione collettiva, nonché dei diritti garantiti al lavoratore in malattia. Al termine del periodo di comporta, invece, il datore di lavoro ha il diritto di recedere dal contratto.

Non tutti i contratti hanno disciplinato con precisione il periodo di comporta e la possibilità di estenderlo.

Per il lavoratore malato oncologico diventa molto importante conoscere con precisione quanto stabilisce il proprio contratto a proposito del periodo di comporta per due motivi: primo per evitare di eccedere con le assenze e rischiare di perdere il posto di lavoro, secondo perché talvolta i CCNL prevedono esplicitamente delle agevolazioni per i malati oncologici.

Non è in questa sede che possiamo analizzare i CCNL che contengono delle informazioni utili per il lavoratore malato oncologico. **Consigliamo di leggere quanto riporta il proprio contratto a proposito del periodo di comporta, facendosi aiutare da chi ha le adeguate competenze, ad esempio presso i patronati, nel caso si incontrino delle difficoltà.**

Solo a titolo esemplificativo riportiamo alcuni casi.

In certi CCNL come ad esempio quelli dei lavoratori del comparto Elettrico, Sanità, Agenzie Fiscali, Scuola, Enti Locali e Pubblico Impiego in genere si prevede una **sottrazione dal computo delle assenze per malattia dei giorni di ricovero o utilizzati per le terapie salvavita.**

In altri CCNL è possibile il **prolungamento del periodo di comporta**, è il caso ad esempio delle imprese di assicurazione e delle Ferrovie.

Aspettativa non retribuita

I Contratti Collettivi Nazionali prevedono anche la possibilità di godere di un periodo di **aspettativa non retribuita**. Durante questo periodo il rapporto di lavoro si considera sospeso, quindi il lavoratore non ha diritto alla retribuzione. Tuttavia, al termine del periodo il rapporto di lavoro potrà essere riattivato normalmente.

Questa possibilità è utile nel caso la necessità di assentarsi dal lavoro ecceda il periodo di comporta.

Alcuni CCNL ad esempio, prevedono che prima che siano superati i limiti del periodo di comporta, il lavoratore possa chiedere un periodo di aspettativa della durata massima di otto mesi in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

3. Conciliare lavoro e salute

Fra le necessità del lavoratore malato oncologico non vi è solo quella di assentarsi dal lavoro. Per alcuni il proprio benessere si esprime nel desiderio e interesse a continuare a lavorare, nonostante le problematiche condizioni di salute. A questo riguardo esistono delle agevolazioni particolari che consentono al lavoratore malato di usufruire di alcune flessibilità lavorative concilianti con le condizioni di salute.

⁶ Riferimenti normativi: art.46 del D.Lgs 276/2003, il quale aggiunge l'art.12 bis alla legge n.61 del 2000 e L. 247/2007 art. 44

Lavoro a tempo parziale⁶

Per il lavoratore malato oncologico che abbia la possibilità e il desiderio di continuare a lavorare è previsto il **diritto**

alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In questo modo, il lavoratore non è costretto a lasciare il proprio impiego nel momento in cui si trova in uno stato psico-fisico compromesso, anche per via degli effetti invalidanti delle terapie salvavita. E quando le condizioni di salute lo rendono possibile, può richiedere che il rapporto di lavoro sia trasformato nuovamente in tempo pieno.

Il part-time può essere sia di tipo verticale che orizzontale e gli orari sono stabiliti di comune accordo tra lavoratore e datore di lavoro. Ciò consente che siano tenute in considerazione le condizioni di salute del lavoratore e, secondariamente, le necessità aziendali. Lo stipendio subisce una riduzione proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro.

Tale diritto è riconosciuto **ai lavoratori dipendenti sia del settore pubblico che del settore privato** (come specificato dalla L. 247/2007 art.44) e per beneficiarne è sufficiente richiedere all'ULSS di riferimento un accertamento delle proprie condizioni di salute.

Assegnazione a diversa mansione

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a svolgere le mansioni corrispondenti al suo profilo professionale, i Contratti Collettivi Nazionali prevedono la possibilità di assegnare al lavoratore mansioni compatibili con la sua ridotta capacità lavorativa.

In questo caso è da prediligere la nuova collocazione a mansioni equivalenti della stessa categoria, in modo da evitare de-mansionamento ed eventuali riduzioni retributive.

Qualora ciò non sia consentito dall'organizzazione dell'impresa, il lavoratore, **con il suo consenso**, potrà essere adibito a mansioni proprie di un profilo professionale corrispondente a categoria inferiore. Il trattamento economico in questo caso può subire variazioni. Tali provvedimenti sono di natura temporanea e durano fino a che il lavoratore non sia in grado di tornare alle proprie mansioni abituali. Attualmente l'assegnazione a diversa mansione **non costituisce un diritto del lavoratore**, tuttavia numerosi Contratti Collettivi Nazionali la prevedono ed è quindi consigliabile verificare se sia prevista anche dal proprio Contratto.

Articolazione dell'orario di lavoro compatibile con le esigenze del malato

Anche questa agevolazione non è un diritto del lavoratore malato, tuttavia è prevista da diversi CCNL. Essa consiste nella **possibilità di modificare il proprio orario di lavoro** in modo da ridurre le difficoltà di conciliazione dei tempi destinati alle cure con quelli destinati al lavoro. Se previsto dal Contratto, il lavoratore fa richiesta e l'Amministrazione (nel caso di Pubblico Impiego), o il datore di lavoro, dovrebbe soddisfare le esigenze espresse rimodulando l'orario di lavoro nei giorni in cui il lavoratore deve seguire le cure e/o le visite mediche.

Scelta della sede di lavoro e trasferimento

Il lavoratore cui viene riconosciuto lo **stato di handicap con connotazione di gravità** ha il diritto di:

- **chiedere il trasferimento nella sede più vicina al proprio domicilio** (ovviamente solo nel caso in cui la strut-

- turazione aziendale lo consenta);
- **rifiutare il trasferimento presso altra sede.**

Il lavoratore cui sia riconosciuta un'**invalidità civile superiore al 67%**, nel caso in cui sia **assunto da un ente pubblico**, ha diritto:

- alla **priorità nella scelta della sede più vicina** al proprio domicilio tra quelle disponibili;
- alla **precedenza nella scelta della sede nel caso di trasferimento** (art. 21 L. 104/1992).

4. Prepensionamento

La legge 388/2000 stabilisce che i **lavoratori disabili** ai quali sia riconosciuta un'**invalidità maggiore o uguale al 75%**, beneficiano di una maggiorazione contributiva utile ai fini pensionistici: per ogni anno di lavoro svolto vengono conteggiati due mesi di contributi figurativi extra. Questa super valutazione viene riconosciuta purché l'interessato ne faccia domanda alla propria azienda/ente in costanza di rapporto di lavoro.

Lo schema di calcolo in pratica è:

1 anno → 2 mesi di contributi extra
5 anni → 10 mesi di contributi extra
10 anni → 20 mesi di contributi extra,
cioè un anno e 8 mesi
e così via...

Ne consegue che i lavoratori invalidi della suddetta categoria possono anticipare la propria età pensionabile fino ad un massimo di 5 anni (ossia 60 mesi, maturabili in 30 anni di lavoro), limite stabilito dalla legge.

Naturalmente tale beneficio non è applicabile:

- agli anni lavorati in cui il lavoratore non sia risultato invalido;
- agli anni lavorati in cui il lavoratore sia risultato invalido ma con invalidità inferiore al 75%.

Parte 3

Facilitazioni per l'assistenza ai malati oncologici

1. Permessi dal lavoro per chi assiste i malati
2. Congedo retribuito per gravi motivi familiari
3. Congedo straordinario biennale retribuito
4. Congedo biennale non retribuito

Facilitazioni per l'assistenza ai malati oncologici

⁷ Riferimenti normativi: art. 33, legge 104/1992, modificato dall'art. 24 della legge 4.11.2010 n. 183; art. 19, legge 53/2000; Circolare INPS 90/2007; Circolare INPDAP 10 luglio 2000, n.34

I. Permessi dal lavoro per chi assiste i malati⁷

Oltre al lavoratore malato oncologico, **può beneficiare** dei permessi lavorativi riconosciuti dalla legge 104/1992 anche **uno tra i seguenti familiari:**

- il coniuge;
- i parenti o affini entro il secondo grado;
- i parenti o affini fino al terzo grado solo, qualora, i genitori o il coniuge della persona diversamente abile, abbia compiuto i 65 anni e sia affetto da patologie invalidanti o deceduto.

Specifichiamo quali familiari possono accedere ai benefici:

Parentela

- parenti di I grado: i figli e i genitori;
- parenti di II grado: fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli) e nonni;
- parenti di III grado: zii e nipoti (figli di un fratello o una sorella).

Affinità

- affini di I grado: suocero/a, genero e nuora;
- affini di II grado: sorella e fratello del coniuge;
- affini di III grado: zia e zio del coniuge.

Sono quindi esclusi i cugini.

Condizione necessaria per l'accesso ai benefici è che la situazione di handicap con gravità sia certificata.

La concessione dei permessi non spetta:

- nel caso in cui il disabile sia ricoverato a tempo pieno;
- nel caso in cui il richiedente sia impegnato in lavoro domestico o presso il proprio domicilio.

I benefici cui possono accedere i familiari di una persona con handicap in situazione di gravità debitamente certificata sono di quattro tipi:

1) permessi retribuiti

- di 2 ore giornaliere (o di 1 sola ora nel caso in cui il l'orario lavorativo sia inferiore alle 6 ore giornaliere);
- di 3 giorni al mese.

Tali permessi dovranno essere fruiti esclusivamente da un solo lavoratore non potendo essere goduti alternativamente da più beneficiari;

2) diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

3) scelta della sede di lavoro e diritto di rifiutare il trasferimento presso altra sede;

4) divieto di lavoro notturno.

Dei primi tre benefici si è già trattato nella Parte 2 "Facilitazioni per i malati oncologici" a cui si rinvia. Per l'ultimo, invece, si precisa che nonostante la legge 104/1992 non

vi faccia preciso riferimento, l'art. 53 del D. lgs. 151/2001 sancisce il **divieto di lavoro notturno per il lavoratore che abbia a proprio carico il soggetto disabile in stato di handicap grave.**

Per **periodo notturno** si intende l'arco di tempo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (ad esempio i turni dalle 22 alle 6). Viene considerato **lavoratore notturno** il lavoratore che svolge almeno tre ore del proprio orario di lavoro giornaliero durante il periodo notturno. Può essere considerato lavoratore notturno chi svolge, nell'arco dell'anno, almeno una parte del proprio orario di lavoro durante il periodo notturno, secondo le norme definite dai singoli Contratti Collettivi Nazionali. In assenza di ulteriori precisazioni, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Infine, si ricorda che i **benefici sono validi soltanto fino a quando persista la connotazione di gravità** e la Commissione di accertamento può fissare una data per la rivedibilità della pratica (ossia per verificare che lo stato di handicap con gravità persista nel tempo). In questo caso il verbale è soggetto a scadenza ed i benefici fruibili dal malato e dalla persona che assiste decadono automaticamente allo scadere del periodo stabilito nel verbale.

⁸ Riferimento normativo: legge 53/2000 art. 4, comma 1, Schema di regolamento legge 53/2000

2. Congedo retribuito per gravi motivi familiari⁸

La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a **tre giorni complessivi** di permesso retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità (o di decesso):

- del **coniuge**, anche legalmente separato;
- di un **parente entro il secondo grado**, anche non convivente;
- del **convivente**, purché la stabilità della convivenza sia attestata da certificazione anagrafica.

I tre giorni di permesso sono cumulabili con quelli previsti dalla legge 104/1992.

Nel caso di grave infermità dei soggetti sopra elencati, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro, **in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni**. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore. La riduzione dell'orario di lavoro deve risultare complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

⁹ Riferimento normativo: art. 42 del D. lgs. 151/2001, modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b) del D.L.vo 18.7.2011

3. Congedo straordinario biennale retribuito⁹

Per usufruire del congedo straordinario biennale retribuito è necessaria la **certificazione dell'handicap in situazione di gravità** (ai sensi della legge 104/1992) della persona che ha bisogno di assistenza, la quale non deve essere ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo sono, in ordine di priorità:

- il coniuge della persona gravemente disabile, qualora convivente con la stessa;
- i genitori, naturali o adottivi. Il beneficio spetta in via subordinata in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- il figlio convivente. Spetta sempre in subordine e quindi in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti dei genitori;
- i fratelli e sorelle qualora conviventi e in via di ulteriore subordine in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei figli conviventi.

Il congedo in questione può essere fruito in modo frazionato o continuativo e dà diritto ad una indennità economica corrispondente all'ultima retribuzione percepita, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Tale indennità (al lordo della contribuzione) non può superare i 44.276,33 Euro (con riferimento al 2011). È valido ai fini pensionistici ma non ai fini del trattamento di fine rapporto. Non rileva ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

¹⁰ Riferimento normativo: legge 53/2000 art. 4, comma 2

4. Congedo biennale non retribuito¹⁰

Al lavoratore dipendente (pubblico o privato) è riconosciuto il diritto ad un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 2 anni per gravi e documentati motivi familiari tra i quali sono esplicitamente previste dalle legge le patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura neoplastica.

Questo tipo di congedo non può essere fruito dallo stesso lavoratore in aggiunta a quello precedentemente trattato al punto 3; né, viceversa il lavoratore che ha già fruito del congedo non retribuito può avvalersi di quello retribuito, disciplinato dal D.Lvo 151/2001. Garantisce il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma allo stesso tempo vieta lo svolgimento di qualunque attività lavorativa.

Il periodo di congedo, inoltre, non è conteggiato ai fini previdenziali né dell'anzianità di servizio.

Riferimenti bibliografici

Avapo di Mestre (a cura di), 2010, *Informazioni e consigli per le famiglie sull'assistenza domiciliare di un paziente*, Venezia.

De Palma A. e Maselli V., 2006, "L'invalidità civile" in Atti del seminario *Tumore al seno a tutela della donna lavoratrice*, 29-30 novembre, Bologna.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed Europa Donna (a cura di), 2005, *Tumore al seno e tutela delle lavoratrici*, Roma.

Nuvoli G., 2006, "Diritti e bisogni delle donne al rientro lavorativo", in Atti del seminario *Tumore al seno a tutela della donna lavoratrice*, 29-30 novembre, Bologna.

Rubino R., Spanò I. e Todeschini C. (a cura di), 2008, "I diritti del lavoratore affetto da patologie oncologiche" in *Bollettino Adapt* n. 3, Modena.

Servidori A., 2008, "Analisi e proposte operative per sostenere i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattia oncologica, in *Bollettino Adapt* n. 3, Modena.

Servidori A. e Bettoni M. (a cura di), 2008, "L'ipotesi di un codice etico per promuovere nuove misure a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche", in *Bollettino Adapt* n. 10, Modena.

Tiraboschi M., 2008, "Per un diritto del lavoro al servizio della persona: le tutele per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e tumore al seno", in *Bollettino Adapt* n. 3, Modena.

Servidori A. e Tiraboschi M. (a cura di), 2010, Marco Biagi, la sua legge e la valorizzazione delle norme a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti, in *Bollettino Adapt* n. 11, Modena.

Siti utili

www.aimac.it - sito dell'**Associazione Italiana Malati di Cancro**, ove è possibile consultare l'importante pubblicazione *I diritti del malato di cancro*.

www.handylex.org - sito esaustivo e aggiornato che raccoglie la normativa relativa ai diritti delle persone disabili.

www.inps.it - sito dell'**Inps** per fare le richieste di invalidità e di handicap.

www.adapt.it - sito in cui si possono consultare i bollettini **Adapt** realizzati sui diritti e tutele dei lavoratori malati oncologici.

Patronati in provincia di Venezia

ACLI	Via Ulloa 3/A	Marghera-Venezia	041-5314696
ENASCO	San Polo 2196	Venezia	041-5224049
	Via Firenze, 12	Mirano	041-5785511
	Via Cantiere, 14	Dolo	041-410112
	Calle Marangoni, 99	Chioggia	041-400184
	Viale Ancona,9	Mestre-Venezia	041-5316355
	Via Boldani, 12/d	Mira	041-4265400
	Piazza Mercato, 49	Marghera-Venezia	041-926645
	Via Como, 5	San Donà di Piave	0421-220542
	Bordo S. Agnese, 93	Portogruaro	0421-278394
EPACA	Via Torino, 180/A	Mestre-Venezia	041-5455210
	Via Cavin di Sala, 3/A	Mirano	041-5702567
	Via Scocco, 1	Dolo	041-5101066
	Via A. Vespucci, 292	Chioggia	041-491170
	Via N. Sauro, 1	Cavarzere	0426-51072
	Via Venezia, 8	Portogruaro	0421-52356
	Via Garda, 10/5	San Donà di Piave	0421-52356
Via Grisolera, 29	Treporti-Cavallino	041-966840	
INAPA	Via Lombardi, 19	Marcon	041-4564511
INAS	Via Ca' Marcello, 10	Mestre-Venezia	041-2905811-981
	Calletta S. Andrea, 640	Chioggia	041-2905840-823
	Via Gramsci, 73/A	Mirano	041-2905800-812
	Riò Terrà dei Pensieri, 328	Venezia	041-2905850-851
	Via Foscarina, 47	Dolo	041-2905860-861
INCA	S. Croce, 270/F	Venezia	041-5491451
	Via Ca' Marcello, 10	Mestre-Venezia	041-5491356
	Calle Olivi, 447	Chioggia	041-5491401
	Via Fondamenta, 4	Dolo	041-5491463
	Via Porara, 99	Mirano	041-5491437
INPAL	Via Paruta, 24	Mestre-Venezia	041-957235
ENAPA	Via Monteverdi, 15	Mestre-Venezia	041-980000
			430089 - 950919

