

**Lavoratori malati di cancro o di altre gravi patologie:
conciliare lavoro e salute ai tempi del Coronavirus**

D. L. 18 del 17/3/2020 c.d. “Cura Italia” e norme precedenti

Breve vademecum per il lavoratori che a causa del cancro o di altre gravi patologie croniche o ingravescenti e delle relative terapie, si trovano in condizione di maggiore fragilità e aumentato rischio di contrarre il Covid-19 rispetto alla popolazione sana.

Con il DL 17 marzo 2020 n.18¹ “Cura Italia “ il Governo ha emanato una serie di misure straordinarie di sostegno all’economia e alle famiglie messe in difficoltà dall’emergenza epidemiologica da Coronavirus . Di particolare interesse per le persone malate di cancro o affette da altre patologie gravi che a causa della malattia o dei trattamenti terapeutici si trovano in condizione di immunodepressione, si segnalano alcune misure, in materia di tutela del lavoro, che si aggiungono a quelle precedentemente emanate a tutela dei lavoratori anche in assenza di particolari condizioni di salute.

Al fine di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sono state adottate, sull’intero territorio nazionale, una serie di misure relative all’ambito lavorativo in base alle quali è stato raccomandato ai datori di lavoro, per la durata dello stato di emergenza da Covid-19, di:

- promuovere la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie;
- limitare le riunioni e preferire le modalità di collegamento da remoto;
- utilizzare, per le attività non sospese ed ove possibile, la modalità di lavoro agile (c.d. smart working) ;

La normativa in esame riprende e semplifica alcuni strumenti giuridici di conciliazione dei tempi di cura con i tempi di lavoro e soprattutto costituisce un esempio concreto di applicazione del principio del c.d. “accomodamento ragionevole” per bilanciare le esigenze di tutela della salute con quelle di espletamento dell’attività lavorativa.

Lavoro agile (telelavoro o smart working)

Per quanto riguarda la possibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità smart (c.d. **lavoro agile**) <https://www.aimac.it/libretti-tumore/diritti-malato-cancro/telelavoro>, se il lavoratore in condizioni di fragilità a causa del cancro o di altra grave patologia e dei trattamenti terapeutici desidera continuare a lavorare, ma senza recarsi in ufficio, può chiedere al datore di lavoro di farlo da casa o da altro luogo diverso dalla sede di lavoro. La richiesta di telelavoro o di smart work, nel periodo di vigenza del DPCM 8/3/2020, è semplificata e non richiede una particolare formalizzazione (come sarebbe in condizioni ordinarie). Permane solo l’obbligo di informativa all’INAIL che può essere effettuata per via telematica. Il DPCM 11/3/2020 art.1, n. 10, riporta che “Per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile”.

Infine nel DL Cura Italia del 17/3/2020 (art.39²) è introdotta un’ulteriore norma in materia di lavoro agile che sancisce, fino al 30 aprile 2020, per i lavoratori in stato di handicap grave o che assistano un familiare

1 DECRETO-LEGGE Cura Italia 17 marzo 2020, n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” in GU 17/3/2020.

2 DL Cura Italia n.18/2020, Art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile) “1.Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell’accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.”

con handicap in condizione di gravità, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il medesimo articolo riconosce poi, al di fuori delle suddette situazioni di handicap grave, anche ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, la priorità rispetto ad altri colleghi nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Il **decreto legge c.d. Cura Italia**, contiene alcune altre norme di specifico interesse per i lavoratori portatori di handicap grave o affetti da gravi patologie certificate e per i lavoratori che assistono familiari malati o disabili.

Estensione giorni di permesso retribuito ex legge 104/1992

L'art. 24³ del DL Cura Italia prolunga la durata dei **permessi retribuiti ex lege 104/1992** coperti da contribuzione figurativa per i lavoratori con handicap grave e per i lavoratori che assistono familiari con handicap in condizione di gravità. I permessi in esame che normalmente sono costituiti da 3 giorni al mese (di norma usufruibili solo nel mese di competenza) sono aumentati di complessivi 12 giorni fruibili a scelta nei mesi di marzo o aprile 2020 per un totale in detti due mesi di 18 giorni anziché 6. In verità dal tenore letterale delle disposizioni non sembrerebbe possibile spostare da un mese all'altro i tre giorni già previsti. Tuttavia, sul sito dell'Ufficio della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le politiche in favore delle persone con disabilità è scritto che: *“I lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, complessivamente per i mesi di marzo e aprile 2020, 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa. Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese).”*

<http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>

Assenze per malattia o per rischio da Coronavirus. Tutela specifica per lavoratori con patologie oncologiche.

L'art. 26⁴, del decreto Cura Italia reca novità rilevanti per la tutela del lavoro.

- 3 DL Cura Italia n.18/2020, Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104) *“1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. 2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità. 3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.”*
- 4 DL Cura Italia n.18/2020, Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato) *“1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. 2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9. 3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. 4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica. 5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di*

Il primo paragrafo della norma prevede l'estensione ai dipendenti privati della tutela già prevista dal DL 2 marzo 2020 in favore dei lavoratori del pubblico impiego, stabilendo che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comporta, che, come è noto è il periodo di assenza per malattia durante il quale il lavoratore non può essere licenziato per eccesso di morbilità.

Di particolare interesse per i malati oncologici è il punto 2 dell'art. 26 che prevede una specifica tutela per i lavoratori affetti da questa patologia e in generale per i lavoratori con handicap. Fino al 30 aprile, per tutti i lavoratori dipendenti pubblici o privati, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, sarà equiparato a ricovero ospedaliero (art. 19^s, co. 1, DL 2 marzo 2020, n.9) e quindi alla malattia, nel caso di lavoratori:

- con handicap grave (art. 3, co. 3, L.104/92)

con handicap NON grave (art. 3, co. 1, L.104/92) ma in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante:

- da immunodepressione
- da esiti da patologie oncologiche
- dallo svolgimento di relative terapie salvavita

Indennità per liberi professionisti e Co.co.co.

L'art. 27⁶ del DL Cura Italia, prevede una minima tutela economica per alcune categorie di lavoratori con partita IVA (liberi professionisti e Co.co.co., iscritti alla gestione separata INPS alla data del 23/2/2020) ai quali è riconosciuta per il mese di marzo una indennità pari a 600 euro che verrà erogata dall'INPS a seguito di domanda da parte dell'interessato.

Stop ai licenziamenti

Infine l'art. 46 dispone la **sospensione dei licenziamenti** collettivi (L.223/1991) e di quelli individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 3, L.606/66) per 60 giorni dall'entrata in vigore del DL Cura Italia ovvero dal 17 marzo 2020. Anche le procedure relative ai **licenziamenti** collettivi avviate dopo il 23 febbraio 2020 sono sospese con il medesimo termine.

Tutela ordinaria per i lavoratori malati di cancro e in condizione di disabilità

Può essere utile ricordare ai lavoratori, affetti da malattie oncologiche o da altre gravi patologie e che si trovino in condizioni di disabilità a causa della patologia o dei relativi trattamenti terapeutici, quali sono gli ordinari strumenti di tutela del posto di lavoro che consentono di assentarsi <https://www.aimac.it/libretti-tumore/diritti-malato-cancro/permessi-congedi-lavorativi>, anche per periodi prolungati, senza perdere retribuzione o comunque limitando la riduzione degli emolumenti:

- permessi lavorativi retribuiti: il lavoratore cui sia stato riconosciuto lo stato di handicap in situazione di gravità (art.3, co. 3, legge 104/1992) ha diritto a scelta a 3 giorni al mese o 2 ore al giorno;
- congedo retribuito per cure mediche connesse all'invalidità (30 giorni all'anno - con invalidità superiore al 50%);
- giorni di assenza per terapie salvavita <https://www.aimac.it/libretti-tumore/diritti-malato-cancro/assenza-per-terapia-salvavita> (inseriti in alcuni contratti collettivi di lavoro che prevedono, per le patologie oncolo-

spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande. 6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica. 7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

giche e per quelle gravi che richiedono terapie salvavita, che i giorni di ricovero ospedaliero o di trattamento in day hospital, come anche i giorni di assenza per sottoporsi alle cure siano esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia normalmente previsti e siano retribuiti interamente).

I lavoratori che si prendono cura di un familiare, malato di cancro o affetto da altre gravi patologie e in condizione di immunodepressione a causa della malattie o delle terapie, possono avere particolari necessità di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di assistenza <https://www.aimac.it/libretti-tumore/tumore-anziani-caregiver/i-diritti-del-caregiver-informale> e, in particolare, in questo periodo potrebbero trovarsi nella condizione di doversi assentare dal lavoro anche per evitare il contagio da Covid-19 anche solo per il rischio di essere portatori sani del virus. Per il caregiver che lavora, la legge prevede diversi strumenti giuridici che possono agevolare il compito di assistenza o che gli consentono di non essere esposto al rischio contagio coronavirus e di conseguenza di non esserne portatore.

Il presupposto per avere accesso ai benefici è che il malato da assistere abbia ottenuto il riconoscimento dello stato di handicap grave, in questo caso il lavoratore caregiver può assentarsi dal lavoro senza perdere retribuzione usufruendo di 3 giorni/mese di permessi lavorativi o del congedo straordinario straordinario retribuito, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 2 anni nel corso dell'intera vita lavorativa.

Infine, è bene sapere che dal 2015 la legge (Art. 24 D. Lgs. 151/2015) prevede che, per solidarietà e a titolo gratuito, i lavoratori possono cedere giornate di ferie o riposo "solidali" ai colleghi di lavoro in difficoltà, in modo da consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Alcuni CCNL di settore ed alcuni contratti aziendali, nel regolamentare e dare attuazione alla disciplina di riposi e ferie solidali (denominati anche Banca ore solidale) hanno ampliato la portata della norma prevedendo una disciplina di maggior favore per i lavoratori in difficoltà, riconoscendo il diritto a fruire di permessi solidali, non solo per ragioni di assistenza di figli minori ma anche per altre situazioni di necessità dello stesso lavoratore, per «gravi e comprovati motivi documentabili»

Roma, 19 marzo 2020

Avv. Elisabetta Iannelli
(V.Presidente Aimac)

- 5 DL 2 marzo 2020, n.9 Art. 19 (**Misure urgenti in materia di pubblico impiego**) "1. Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero. <...omissis...>"
- 6 DL Cura Italia n.18/2020, Art. 27 (**Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**) "1. Ai liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. 2. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 203,4 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori. 3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126."