



Il reinserimento nel mondo del lavoro

*Ovvero Come non
perdere il lavoro e come
difendere la lavoratrice dai
pericoli derivanti dall'assenza
per malattia*

Malattia, cure mediche e lavoro

- Art. 4 e 32 Costituzione
- **Il diritto al lavoro ed il diritto alla salute devono trovare un contemperamento**
- Il lavoratore ammalato ha diritto ad assentarsi dal lavoro, con il solo obbligo di giustificare l'assenza dimostrando, con certificazione medica, di non potersi recare al lavoro
- Il datore di lavoro è obbligato a conservare al lavoratore il suo posto di lavoro per tutto il periodo di malattia, ed a corrispondergli la retribuzione, che può essere diminuita in caso di lunghi periodi di assenza.
- Quindi un primo problema per le donne che sono in trattamento chemioterapico è proprio un problema pratico: l'obbligo di comunicare l'assenza e di giustificarla con certificazione medica, che non deve riportare la natura della patologia sofferta dalla lavoratrice. Sul punto è bene avvisare le pazienti che indicare la natura della patologia non è necessario, ed anzi talvolta può, purtroppo, essere controproducente. **Normativa sulla privacy**

L'assenza per malattia è un diritto del lavoratore, ma incontra dei limiti.

- Art. 2110 codice civile: in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali... nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge....

Esistono rischi di vario tipo cui è assoggettata la lavoratrice in malattia

- In ordine di gravità:
 - 1. licenziamento
 - 2. mobbing
 - 3. perdita di parte o di tutta la retribuzione
- Rimedi possibili:

Pericolo n. 1: il licenziamento

- **Il n. 1 è il pericolo di licenziamento per superamento del periodo di comporto, ossia del periodo massimo di assenza giustificata dal lavoro, previsto dalla legge (art. 2110 c.c.) e dai contratti collettivi.**
- Detto articolo prevede che in caso di malattia, di infortunio, gravidanza e puerperio, il rapporto di lavoro viene sospeso e che il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore se non dopo la scadenza del termine di conservazione del posto (c.d. periodo di comporto).

Il legislatore, in definitiva, interviene nella materia predeterminando (e rimettendo alla contrattazione collettiva) per legge il periodo di tollerabilità dell'assenza (giustificata) del lavoratore durante il quale il datore di lavoro non può recedere dal contratto riversando il rischio della malattia del dipendente sull'imprenditore.

La giurisprudenza delle Corti di merito è rigorosa....

- Corte di Appello di Campobasso, Sentenza n. 21/2013 depositata in data 4.6.2013
- La fattispecie di recesso del datore di lavoro, per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nell'ipotesi di una sola affezione continuata, quanto in quella del succedersi di diversi episodi morbosi, cd. eccessiva morbilità, è soggetta alle regole dettate dall'art.2110 c.c., prevalenti, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali. Orbene, se è vero che il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza, indicato come periodo di comportamento, periodo predeterminato dalla legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi, o in difetto di tali fonti, dal giudice in via equitativa, è altrettanto vero che il superamento di siffatto limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso datoriale. In tal senso, si precisa che non è necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore ad altre e diverse mansioni. Quanto detto mira a contemperare gli interessi contrastanti del datore di lavoro, che mira a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce, e quelli del lavoratore che tende a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione, con la conseguenza che è riversato sul datore di lavoro, in parte ed entro determinati limiti temporali, il rischio di malattia del dipendente. (Nella fattispecie, conformemente a quanto statuito nella sentenza gravata, avendo l'appellante superato il periodo di comportamento, così come determinato dal CCNL del settore di riferimento, si è affermata la legittimità del suo licenziamento).

Ed anche la Corte di Cassazione.....

- *Cass. Sez. L, **Sentenza n. 1404** del 31/01/2012 (Rv. 621251)*
- *Presidente: **Lamorgese A.** Estensore: **Arienzo R.** Relatore: **Arienzo R.** P.M. **Matera M.** (Conf.) Fiat Group Automobiles Spa (*De Luca Tamajo ed altri*) contro Di Palma*
- **Le regole dettate dall'art. 2110 cod. civ. per le ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore prevalgono, in quanto speciali, sia sulla disciplina dei licenziamenti individuali che su quella degli articoli 1256 e 1463 e 1464 cod. civ., e si sostanziano nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto *comporto*) predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice, nonché nel considerare quel superamento unica condizione di legittimità del recesso; le stesse regole hanno quindi la funzione di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione), riversando sull'imprenditore, in parte ed entro un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente. Ne deriva che il superamento del periodo di *comporto* è condizione sufficiente a legittimare il recesso, e pertanto non è necessaria, nel caso, la prova del giustificato motivo oggettivo né dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa né quella della correlativa impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse.**

Cosa prevedono la legge e la contrattazione collettiva

comporto secco: il termine di conservazione del posto nella ipotesi di una unica malattia di lunga durata;

comporto per sommatoria: il termine di conservazione del posto nel caso di più malattie.

La riforma Fornero, ovvero la legge del 28 giugno 2012, n. 92, ha precisato che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento rientra nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Da ciò ne consegue che lo stesso è sottoposto all'obbligo della preventiva procedura di conciliazione dinanzi alla Direzione territoriale del lavoro. La legge n. 92/2012 ha, altresì, previsto che ove il giudice accerti la violazione dell'articolo 2110 c.c., deve essere applicato, ove vi sia la tutela ex art. 18 dello statuto dei lavoratori, la c.d. tutela reintegratoria attenuata, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento del risarcimento del danno (entro il limite delle 12 mensilità).

Cosa fare per evitare il licenziamento:

- Avvisare la paziente che deve capire, da subito, qual è il limite massimo di assenza a lei consentito in base al tipo di attività lavorativa svolta... deve saper dosare le risorse... il lavoro conferisce dignità alla persona (art. 36 Cost. ...*esistenza libera e dignitosa*), influisce sull'autostima, obbliga ad occuparsi di se stessi (del proprio aspetto, delle proprie relazioni sociali, dell'organizzazione del proprio tempo) e costituisce un importante punto di riferimento per l'individuo
- Aiutare la paziente a non perdere il contatto con il suo ambiente lavorativo... anche se può essere difficile.
- Il lavoro può aiutare a superare la malattia, forse più dell'ambiente familiare
- Verificare se è possibile un mutamento di mansioni, ovvero l'adibizione della paziente a mansioni meno gravose, sia durante le cure mediche (chemioterapia o altro), sia una volta terminati i trattamenti maggiormente invasivi.

Pericolo n. 2: il *mobbing*

- Non è infrequente la situazione di chi, dopo un lungo periodo di malattia, torna al lavoro e trova un ambiente freddo ed ostile: i colleghi di lavoro hanno mal sopportato l'assenza della lavoratrice ed il datore di lavoro ne ha anche subito le conseguenze economiche... quindi Può sorgere la tentazione di mettere in difficoltà chi rientra da una lunga assenza, specie se si diffonde il timore che la lavoratrice possa aver bisogno di altre cure e doversi assentare di nuovo.
- È importante prepararsi per tempo al rientro al lavoro, qualora sia stato impossibile lavorare durante il trattamento medico:
- Possibilità di chiedere un mutamento di mansioni
- Possibilità di chiedere un part time (verticale o orizzontale)
- Possibilità di chiedere periodi di aspettativa per malattia, che comportano una decurtazione dello stipendio ma consentono di conservare il posto di lavoro più a lungo
- Possibilità di invitare le libere professioniste ad associarsi ed a prevedere turni di lavoro ovvero a sviluppare solidarietà
- NON PERDERE LA CALMA e soprattutto non fare il gioco degli avversari Il mobbing è una specie di guerra di tutti contro uno ...

Infatti il mobbing è ..

- Il termine mobbing, nell'accezione più comune del termine, identifica un insieme di comportamenti violenti, sia di natura fisica e verbale, verso una persona e/o un gruppo di persone (il cosiddetto cannibalismo sociale). Esempi tipici potrebbero essere angherie, vessazioni, demansionamento lavorativo, emarginazione, umiliazioni, insulti, maldicenze, aggressioni fisiche e verbali, ostracizzazione. Più in generale, il termine indica i comportamenti violenti che un gruppo (sociale, familiare, animale) rivolge ad un suo membro. Il termine viene spesso utilizzato nel mondo del lavoro.
- Il termine venne coniato agli inizi degli anni settanta del XX secolo dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere un particolare comportamento aggressivo tra individui della stessa specie, con l'obiettivo di escludere un membro del gruppo. In etologia, particolarmente in ornitologia, mobbing indica anche il comportamento di gruppi di uccelli di piccola taglia nell'atto di respingere un rapace loro predatore. È stato utilizzato in diversi contesti e con diversi significati; infatti nel 1972 il medico svedese Paul Heinemann utilizzò il termine, come sinonimo di bullismo, in una ricerca sull'aggressione di singoli bambini da parte di gruppi di coetanei. Negli anni '80 lo psicologo svedese Heinz Leymann, definì il mobbing nell'accezione attuale: “una comunicazione ostile, non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo individuo.”^[1]

Pericolo n. 3: riduzioni della retribuzione e/o problemi economici

- L'aspettativa allunga il periodo di comporta ma può ridurre anche di parecchio la retribuzione della lavoratrice.
- Rimedi: *Welfare? In che termini? Reddito minimo garantito*
- *Invalidità civile e prestazioni assistenziali: indennità di accompagnamento per i periodi di chemioterapia? SI ma la situazione va valutata caso per caso (Cass. Sez. Lav. n. 7273/2011)*

QuindiSensibilizzare i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro

- Contrattazione di prossimità: art. 8 L. 142/2011 sui contratti collettivi aziendali – prevedere periodi di assenza più lunghi per chi soffre di particolari tipi di malattie
- Lavorare a casa, lavorare *da casa: lavorare con il pc, relazionarsi con i colleghi e gli uffici da casa, conference call – skype* Il datore di lavoro *non dovrebbe muovere obiezioni, se la lavoratrice riesce a garantire il risultato ossia ad offrire una prestazione lavorativa qualitativamente adeguata* (art. 1375 c.c.)

Infine, è sempre necessario conoscere i propri diritti.

- *Ci sono alcuni siti web che possono aiutare le donne ed in generale i lavoratori affetti da patologie oncologiche a conoscere i propri diritti*
- http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/giornata_malato_oncologico_2013/diritti_malato_cancro_2013.pdf: **i diritti del malato di cancro, opuscolo scaricabile dal sito www.governo.it**