



**COMMISSIONE  
XI LAVORO PUBBLICO E PRIVATO  
CAMERA DEI DEPUTATI**

**Proposte di legge**

**C. 2098 Comaroli, C. 2247 Elvira Savino, C. 2392 Serracchiani,  
C. 2478 Rizzetto e C. 2540 Segneri**

**“Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche”**

**Memoria  
Confartigianato Imprese e CNA**

**7 ottobre 2021**

## 1. Premessa

Le proposte di legge sopra riportate sono finalizzate a modificare l'attuale disciplina in materia di conservazione del posto di lavoro per i lavoratori affetti da patologie oncologiche o altre gravi malattie temporaneamente invalidanti o croniche.

La disciplina in materia di conservazione del posto di lavoro in caso di temporanea impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa non ha un approccio unitario: a fronte di una disciplina del pubblico impiego che prevede il diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di diciotto mesi nel triennio, con una retribuzione variabile, e per altri diciotto mesi senza retribuzione, la disciplina del rapporto di lavoro privato, invece, prevede che in caso di assenza per malattia sia garantito al lavoratore, oltre alla copertura dei contributi previdenziali e all'indennità di malattia, anche il periodo di comporta, disciplinato dai contratti collettivi nazionali del lavoro.

Nel settore privato, infatti, vi è un forte rinvio alla contrattazione collettiva, in quanto la disciplina normativa – particolarmente risalente nel tempo – prevede che per gli impiegati, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, la durata del comporta è di 3 o 6 mesi a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore, se è inferiore o superiore ai 10 anni.

Per gli operai, invece, la durata del periodo di comporta è totalmente stabilita dalla contrattazione collettiva.

Non esiste, poi, una normativa specifica per la conservazione del posto di lavoro in caso di malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche in questo caso fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi.

Le proposte di legge in parola hanno un approccio differenziato: le proposte di legge C. 2540 e C. 2478 contengono una delega al Governo per la modifica della disciplina in materia di diritto alla conservazione del posto di lavoro, con l'obiettivo di ampliare le tutele previste dall'ordinamento, non solo superando la tradizionale distinzione tra lavoro pubblico e lavoro privato, ma anche quella tra lavoro subordinato e lavoro autonomo / liberi professionisti.

La proposta C. 2540, inoltre, introduce uno specifico obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro rispetto alla data di scadenza del periodo di comporta, incentiva la modalità di lavoro agile per il lavoratore quando ciò è reso necessario dalla particolare frequenza di visite, esami e cure mediche ed introduce una specifica tutela per i lavoratori iscritti alla gestione separata, per gli artigiani e commercianti, consistente nell'esonero dagli adempimenti fiscali dalla data di ricovero in ospedale o dalla data di inizio della terapia domiciliare.

Le proposte C. 2247, C. 2392 e C. 2098, invece, intervengono direttamente nell'ordinamento estendendo, in misura variabile, il periodo di comporta. Inoltre, le proposte C. 2098 e C. 2247, per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche che richiedono visite, esami strumentali e cure mediche frequenti, prevedono anche che il numero annuale delle ore di permesso retribuito previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, venga aumentato in base alle indicazioni del medico specialista che ha in cura il lavoratore.

Alla base delle proposte di legge sopra riportate, quindi, c'è l'esigenza di prevedere una disciplina unitaria, che garantisca non solo la parità di trattamento tra i malati, ma anche delle regole specifiche per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, croniche o altre gravi malattie temporaneamente invalidanti.

## **2. La regolamentazione del periodo di comportamento nei contratti collettivi per l'artigianato e la PMI**

La tutela della salute e della conservazione del posto di lavoro è un principio cardine per il nostro ordinamento e un'esigenza fortemente portata avanti da Confartigianato e CNA, come dimostra la particolare attenzione ad essa riservata da parte della contrattazione collettiva.

I CCNL dell'artigianato e della PMI, infatti, hanno sempre dimostrato uno specifico interesse nei confronti del periodo di comportamento e della tutela di malattie gravi: in nessuno dei contratti collettivi sottoscritti da Confartigianato e CNA, infatti, il periodo di comportamento si limita a seguire il dettato normativo, ma sono sempre presenti norme di miglior favore per i lavoratori, come si evince dalla disciplina di seguito riportata.

- CCNL Aziende artigiane del settore alimentare e della panificazione (art. 46): il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a 12 mesi;
- CCNL Imprese alimentari non artigiane (art. 21): il lavoratore ha diritto ad un periodo di comportamento di 6 mesi se ha un'anzianità lavorativa inferiore a 5 anni; di 12 mesi se ha un'anzianità lavorativa superiore a 5 anni. Lo stesso contratto prevede espressamente che in caso di patologie gravi, debitamente verificate e certificate, i lavoratori che hanno presentato domanda di inabilità assoluta hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite di comportamento, fino al momento della decisione di accoglimento/rigetto della domanda da parte del sistema pubblico;
- CCNL Area comunicazione (art. 69): il periodo di comportamento è di 12 mesi (con retribuzione piena per 6 mesi. Per i rimanenti mesi la retribuzione varia a seconda dell'anzianità di servizio del dipendente).
- CCNL dipendenti dell'impresa cine-audiovisiva (art. 35): periodo di comportamento di 12 mesi (anche in questo caso la misura della retribuzione varia a seconda dell'anzianità lavorativa). Inoltre, il medesimo contratto dispone che in caso di malattie di particolare gravità, clinicamente documentata, al lavoratore interessato, terminato il periodo di comportamento, sarà concessa un'aspettativa di 6 mesi;
- CCNL Imprese artigiane edili e affini (art. 27): l'operaio ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 9 mesi consecutivi. Se ha un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi consecutivi;
- CCNL metalmeccanica, installazione impianti (art. 57): L'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. Al superamento del periodo di comportamento, il lavoratore può usufruire di un'aspettativa di massimo 12 mesi. Per quanto concerne gli impiegati la disciplina prevede un periodo di comportamento parametrato

all'anzianità lavorativa, ossia pari a 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni e pari a 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni. Anche in questo caso è poi prevista un'aspettativa non retribuita di 12 mesi;

- CCNL per i dipendenti delle imprese di acconciatura ed estetica (art. 31): il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 9 mesi in caso di anzianità inferiore ai 5 anni e per 12 mesi in caso di anzianità superiore ai 5 anni. Lo stesso contratto prevede una specifica disposizione per i lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità: se il lavoratore si trova in condizione di invalidità o di handicap grave può usufruire di un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, a carico del datore di lavoro;
- CCNL settore tessile, abbigliamento, calzaturiero (art. 97): prevede un periodo di comporto di 12 mesi. Inoltre, per il settore della chimica-gomma plastica viene introdotta una specifica disposizione in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità, che danno diritto al lavoratore ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi consecutivi;
- CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione e disinfestazione (art. 44): è previsto un periodo di comporto di 9 mesi e un'ulteriore aspettativa di 4 mesi per i lavoratori gravemente ammalati;
- CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto, merci e logistica (art. 63): si prevede un periodo di comporto di 245 giorni in caso di anzianità aziendale non superiore a 5 anni e 365 giorni in caso di anzianità di servizio superiore ai 5 anni. Anche in questo caso, al superamento del periodo di comporto è prevista un'aspettativa massima di sei mesi;
- CCNL Area Legno - Lapidari (art. 49): si prevede un periodo di comporto di 12 mesi consecutivi. In presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità c'è un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mensilità;
- CCNL settore della distribuzione, recapito servizi postali (art. 46): si prevede un periodo di comporto di 12 mesi, all'interno dei quali non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, come la malattia oncologica;
- CCNL Noleggio Bus (art. 33): si prevede un periodo di comporto di 12 mesi, superati i quali il lavoratore potrà chiedere un'aspettativa di quattro mesi, elevabile a 8 mesi nei casi di specifiche malattie (es. malattie oncologiche, sclerosi multipla etc.).

Come emerge dalle disposizioni sopra rappresentate, pertanto, la contrattazione collettiva sta dando prova di una specifica attenzione sul tema, e in questo Confartigianato e CNA reputano che una normativa di legge che vada ad incidere direttamente sul periodo di comporto avrebbe l'effetto di svilire il ruolo delle Parti Sociali, ruolo che – al contrario – va incentivato e sostenuto.

### 3. Quali interventi

Rispetto alle proposte di legge in parola, Confartigianato e CNA ritengono che il compito del Legislatore dovrebbe andare nella direzione di favorire la contrattazione collettiva, delegando ad essa l'individuazione della specifica normativa contrattuale a tutela dei lavoratori con malattie oncologiche, croniche o invalidanti.

In questo senso si accoglie positivamente la proposta di fornire, da parte del Ministero della Salute, un elenco delle malattie gravi (non solo oncologiche), periodicamente suscettibile di aggiornamento, che dovrebbero essere oggetto di specifica attenzione da parte della contrattazione collettiva, la quale avrebbe la responsabilità ed il compito di individuare la specifica disciplina ed un quadro di misure agevolative per il dipendente, che possa rappresentare un punto di equilibrio tra esigenze del lavoratore e concrete possibilità dell'impresa.

È evidente che un'estensione particolarmente ampia del periodo di comportamento potrebbe esporre le imprese – soprattutto quelle di minori dimensioni – a una serie di oneri e ad un'incertezza organizzativa, che di fatto minerebbe la possibilità stessa di esercitare l'attività d'impresa.

Pertanto, pur comprendendo e condividendo le finalità degli interventi di legge, Confartigianato e CNA reputano non perseguibile l'ipotesi di individuare a livello legislativo un innalzamento del periodo di comportamento o del numero dei permessi retribuiti che sia uguale per tutte le imprese e che non tenga conto del settore merceologico o dalle caratteristiche e dimensione d'impresa. Ciò non solo mortificherebbe il ruolo delle Parti Sociali e minerebbe l'equilibrio contrattuale raggiunto dalle Parti, ma esporrebbe le imprese a un'incertezza e a degli oneri non sostenibili.

È invece opportuna una delega alla contrattazione collettiva cd. di qualità – ossia posta in essere dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale – anche mediante una serie di indicazioni o criteri che si ritrovano negli attuali disegni di legge, quali ad esempio quello connesso alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (es. prevedere l'incentivazione, ove possibile, del lavoro agile per i lavoratori, nel caso in cui la particolare frequenza di visite, esami e cure lo renda necessario).

Confartigianato e CNA non accolgono con favore l'inserimento di un onere di preavviso in capo al datore di lavoro rispetto alla scadenza del periodo di comportamento: si tratterebbe in questo caso di una norma che finisce per introdurre nuovi adempimenti e oneri procedurali che espongono l'impresa a un rischio di contenzioso e che vanno in senso contrario rispetto alle esigenze di semplificazione sempre più richieste dalle imprese.

Positive, invece, le misure volte a inserire delle disposizioni di favore per i lavoratori autonomi e gli iscritti alla Gestione separata, che, come noto, sono soggetti spesso fragili nel mercato del lavoro e che chiedono di essere sostenuti.

Infine, Confartigianato e CNA richiamano l'attenzione alla promozione della contrattazione collettiva e della Bilateralità dell'artigianato, che con il proprio Fondo Sanitario San.Arti. svolge un importante ruolo anche nella prevenzione delle malattie più gravi e, quindi, nella tutela della salute.