

13-06-2006 - Circolare INCA n. 93/2006

**PATRONATO
INCA CGIL**

Sede Centrale

Area Politiche Socio Sanitarie Assistenziali

00198 Roma - Via Giovanni Paisiello 43
Telefono 06-855631 - Fax 06-85352749
Internet : <http://www.inca.it>
E-mail : politiche-socio-sanitarie@inca.it

Roma, lì 8 giugno 2006

Prot. n. 93

Ai Coordinatori Regionali INCA
Ai Direttori Compr.li INCA
Agli Uffici INCA all'Estero
Al Dip. Politiche Sociali CGIL

LORO SEDI

Oggetto: congedi, permessi e altre tutele nell'attuale normativa in favore dei malati oncologici.

Care compagne, cari compagni,
sollecitati da numerose richieste provenienti dalle sedi periferiche, riteniamo di fare cosa utile producendo una circolare riassuntiva di quanto la legislazione vigente prevede al fine di tutelare il malato oncologico. In questo senso, seguiamo l'informazione in materia iniziata con circolare n. 5/2006.

La presente nota è stata stilata in collaborazione con la L'Avv. Elisabetta Iannelli autrice della pubblicazione "I diritti del malato di cancro" dell'AIMaC Onlus (Associazione Italiana Malati di Cancro, parenti e amici - www.aimac.it) redatta con il sostegno del Ministero del Welfare.

Innanzitutto occorre distinguere le agevolazioni dirette al lavoratore ammalato da quelle che invece non necessitano un'attività lavorativa.

Si rileva anche 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.

E' soprattutto nella fase iniziale quindi che le agevolazioni di seguito illustrate possono essere utili, poiché successivamente, la patologia si potrebbe stabilizzare favorendo una evoluzione positiva delle condizioni di salute del malato.

Oltre alla conoscenza dei provvedimenti che di seguito illustriamo, e che sono validi per tutto il territorio nazionale, è bene comunque che le nostre sedi si informino anche di ciò che le singole regioni potrebbero aver disposto con leggi regionali in favore dei malati oncologici e delle loro famiglie.

Occorre rilevare tuttavia come la positività di tali disposizioni che certamente vanno incontro alle difficoltà di chi si trova ad affrontare tale patologia, si scontra con l'evidenza che il cancro non è la sola grave patologia dei nostri tempi, ve ne sono molte altre che meriterebbero analoghe disposizioni legislative.

Le tutele sono:

1. Malattia e comporta
2. Congedo retribuito di 30 giorni all'anno per cure connesse alla patologia
3. Iter accelerato per il riconoscimento dell'invalidità civile e della situazione di

grave handicap

4. Prestazioni non economiche a seguito del riconoscimento di invalidità civile
5. Prestazioni economiche di invalidità civile
6. L'indennità di accompagnamento durante la chemioterapia
7. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel settore privato
8. Svolgimento di una mansione compatibile con il proprio stato di salute
9. Permessi e congedi lavorativi con il riconoscimento di grave handicap
10. Congedo biennale retribuito per i genitori
11. Congedo biennale non retribuito per i familiari
12. Maggiorazione della contribuzione lavorativa con invalidità civile superiore al 74%, cioè 75%
13. Altre agevolazioni: contrassegno per i parcheggi per disabili
14. Esenzione dal pagamento dei farmaci e di tutte le prestazioni sanitarie collegate alla patologia, per la prevenzione e per la riabilitazione.
15. Amministratore di sostegno

1. Malattia e comportamento

Per le malattie oncologiche, così come per altre malattie gravi, non esiste una normativa particolare che regolamenti le assenze di malattia, come ad esempio per la tubercolosi. Tale normativa infatti (legge 1088/70; legge n. 429/75 e legge n. 88/87) modula le prestazioni antitubercolari alle diverse esigenze del malato, lavoratore e non, nelle varie fasi della malattia. Nella stessa legge, poi, viene regolamentato anche il periodo di comporta.

Le disposizioni generali sulla indennità di malattia nel caso di patologia oncologica risultano insufficienti e inadeguate in considerazione dell'andamento altalenante della stessa malattia in cui si alternano periodi di disagio, anche grave, come durante il trattamento chemioterapico o radiologico che necessitano prolungate assenze dal lavoro, a periodi in cui il malato ha una buona qualità di vita.

L'Inps con circolare n. 136 /2003, individua alcune situazioni che possono ricorrere anche nella malattia oncologica e fornisce alcune precisazioni riguardo ai cicli di cura ricorrenti, al day hospital e alle dimissioni protette.

a) Cicli di cura ricorrenti

Nell'ipotesi in cui il lavoratore, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente - anche per lunghi periodi- a terapie ambulatoriali di natura specialistica che determinano incapacità al lavoro, ai vari periodi della terapia si applicano i criteri della "ricaduta della malattia" se sul certificato viene barrata l'apposita casella e il trattamento viene eseguito entro 30 giorni dalla precedente assenza.

A tal fine è sufficiente un'unica certificazione medica in cui venga attestata la necessità dei trattamenti che determinano incapacità lavorativa e che siano qualificati l'uno ricaduta dell'altro.

Il lavoratore deve anche fornire l'indicazione dei giorni previsti per la terapia a cui deve seguire la dichiarazione delle strutture sanitarie dove viene effettuata la terapia e il calendario delle prestazioni effettivamente eseguite.

b) Dimissioni protette

In considerazione del fatto che l'esecuzione di monitoraggio clinico ed esami

clinici strumentali complessi richiederebbe lunghe degenze, il nuovo modello organizzativo sanitario delle dimissioni protette prevede che il soggetto si rapporti alla struttura ospedaliera solo nei giorni in cui è stato programmato il ricovero per un'eventuale indagine clinica.

I periodi intermedi tra i vari appuntamenti non sono equiparabili al ricovero perché non comprovanti la permanenza dell'incapacità al lavoro.

Per indennizzare i periodi intermedi occorre che nella relativa certificazione del medico curante o dell'ospedale risulti che il lavoratore sia temporaneamente incapace al lavoro a causa della patologia da cui è affetto.

c) Day hospital

I giorni in cui si effettua la prestazione in regime di day hospital sono equiparati alle giornate di ricovero, per cui vengono applicati gli stessi requisiti certificativi e gli stessi criteri per l'indennizzabilità, compresa la riduzione dell'indennità ai 2/3 della misura intera.

Per i giorni successivi al ricovero sarà necessario un nuovo certificato medico di continuazione dell'incapacità al lavoro, che può essere redatto dal medico di famiglia o dal medico ospedaliero.

Contrattazione e prolungamento del periodo di comporta

La contrattazione collettiva (CCNL) stabilisce il limite della conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e spesso amplia la tutela del lavoratore ammalato in relazione a specifiche forme patologiche differenti nei diversi contratti.

In tutti i contratti del settore pubblico infatti, e in molti del settore privato, è previsto un prolungamento del periodo di comporta in caso di patologie di natura oncologica o di particolare gravità.

Esempi: nel CCNL 2003 "per la disciplina dei rapporti tra le imprese di assicurazione ed il personale amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione" il comporta è aumentato di tre mesi per i lavoratori con un'anzianità di 10 anni e di sei mesi con un'anzianità maggiore. Nel CCNL 2003 per le attività ferroviarie il comporta passa da 12 mesi ordinario a 30 mesi per le patologie gravi.

Nell'Accordo 15.11.2005 degli Autoferrotranvieri il comporta nei casi di malattie gravi arriva fino a 30 mesi, retribuito nei primi 18 mesi.

Nel CCNL 2001 degli elettrici i periodi di degenza ospedaliera non sono computati nel comporta; nel CCNL del comparto Sanità, nel CCNL agenzie fiscali non sono computate come malattia le giornate di day hospital e quelle in cui vengono somministrate le terapie salvavita come la chemioterapia e l'emodialisi.

Tutti i contratti pubblici e molti contratti privati prevedono un periodo di aspettativa più o meno retribuita, o periodi di permesso, che il lavoratore può chiedere superato il periodo di comporta per evitare il licenziamento. Es. CCNL 2004 Alimentari aziende, CCNL 2004 Tessili e abbigliamento -aziende industriali ecc.

Riportiamo infine alla vostra attenzione che diversi CCNL prevedono il diritto del lavoratore o della lavoratrice ad assentarsi per cure chemioterapiche, ciò nondimeno sovente con tale dizione si intende il diritto ad assentarsi il solo giorno del trattamento senza considerare che gli effetti della cura possono manifestarsi anche nei giorni successivi. Infatti, i singoli contratti disciplinano

in modo differente, all'interno della tutela della malattia oncologica, il congedo per cure chemioterapiche (assenza nel periodo successivo alla chemioterapia, assenza il solo giorno della chemioterapia, ecc.).

Invitiamo i nostri uffici a consultare anche il CCNL di riferimento dei lavoratori tutelati.

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

Gli invalidi civili cui sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al 50% hanno diritto a 30 giorni l'anno (anche non continuativi) di congedo per cure connesse allo stato di invalidità.

Il concreto utilizzo di questi permessi è stato reso difficoltoso dalla norma poco chiara e poco conosciuta.

Il diritto nasce dal combinato disposto dell'art. 26 della legge 118/71 : "Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa inferiore ai 2/3, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale " e dall'art. 10 del D.Lgs.23.11.1988 n. 509 : "Il congedo per cure previsto all'art. 26 della legge 30.3.71 n. 118, può essere concesso ai lavoratori mutilati ed invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50%, sempreché le cure siano connesse alla infermità invalidante riconosciuta".

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 17.1.2005, interpellato su una serie di quesiti posti dall'associazione AIMaC relativi alla vigenza della norma e alla retribuitività dei 30 giorni di permesso, ha risposto affermativamente in ambedue i casi.

"Alla luce del combinato disposto degli articoli richiamati, attualmente i lavoratori mutilati ed invalidi civili ai quali sia riconosciuta una riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno di un congedo straordinario non superiore a 30 giorni per le cure connesse alla loro infermità, riconosciuta dalle competenti strutture mediche".

Il congedo in questione, secondo il Ministero è retribuito, come emerge dalla sentenza di Cassazione sez. Lavoro n. 3500/84.

La sentenza infatti - sostiene il Ministero - afferma che l'assenza del lavoratore per cure ai sensi dell'art. 26 L. 118/71 è da ricondursi alla malattia regolata dall'art. 2110 del c.c. e quindi i giorni di congedo devono essere di calendario ma non necessariamente continuativi e non privi di retribuzione da corrispondere secondo le disposizioni della contrattazione collettiva da parte del datore di lavoro.

Il Ministero prosegue poi sostenendo che " i requisiti per il diritto e la procedura per ottenerlo sono quelli elencati dal predetto art. 26: richiesta del lavoratore, autorizzazione del medico provinciale, richiesta di congedo al datore di lavoro nelle forme previste dalla contrattazione collettiva o, si può ritenere, in mancanza di indicazioni sul punto, mediante forme analoghe a quelle previste per il godimento di congedi giustificati dalla presenza di uno stato che rende impossibile eseguire la prestazione di lavoro".

L'Inps, da parte sua, interpellata sul congedo straordinario per cura ha risposto (in data 29 ottobre 2004) che "l'istituto non riconosce alcuna indennità di malattia per i periodi di congedo straordinario per cure elioterapiche,

psammoterapiche e similari, comprese quelle concesse ai mutilati e invalidi civili”, escludendo dalla cura qualsiasi altra finalità al di fuori delle cure termali. Secondo la nostra consulenza legale, infine, il diritto al congedo per invalidi superiore al 50% sussiste ai sensi del D.Lgs. 509/88, ma la retribuitività di detti 30 giorni da parte del datore di lavoro è condizionata dalle norme contrattuali che devono avere un preciso riferimento al congedo straordinario o ad altre tipologie di congedi retribuiti, come ad esempio nei contratti collettivi del pubblico impiego.

Il periodo di congedo straordinario non essendo indennizzato dall’Inps non rientra nel limite dei 180 giorni nell’anno solare, ma ugualmente non è escluso dal periodo di comporto a meno di una esplicita previsione nel contratto. Riteniamo che, ai fini del godimento dei 30 giorni di congedo per cura, sia necessaria una certificazione del medico di famiglia relativa alla patologia e alle cure inerenti.

3. Iter accelerato per il riconoscimento dell’invalidità civile e della situazione di grave handicap

Con legge 80/2006 (art. 6) il legislatore, accogliendo la richiesta della Federazione Italiana delle Associazioni di Volontariato in Oncologia (FAVO Onlus – www.favo.it), ha disposto un iter di accertamento accelerato dell’invalidità civile e dell’handicap, a carico della Commissione medica della Asl, in caso di malattia oncologica. La visita di accertamento deve effettuarsi entro 15 giorni dalla data della domanda.

In proposito, rinviamo alla circolare INCA n. 81/2006 che tratta dell’argomento in modo specifico.

Gli “esiti dell’accertamento” sono immediatamente produttivi dei benefici che da essi conseguono.

Si precisa che, per questa particolare fattispecie, l’accertamento può riguardare una inabilità grave -ma temporanea- che necessita di immediate forme di tutela utili soprattutto nella fase iniziale della malattia che comporta l’intervento chirurgico seguito dal trattamento chemioterapico e/o radiologico. Nella certificazione medica utilizzata per la domanda devono emergere le problematiche sanitarie connesse alle esigenze terapeutiche e/o alla particolare localizzazione d’organo (ricorso alle diverse scale di valutazione). Tale descrizione assume particolare valore in sede di accertamento confermativo da parte della Commissione di Verifica, accertamento che può avvenire anche a distanza di diversi mesi e dunque in presenza di un quadro patologico modificato.

I verbali di accertamento possono riportare l’indicazione di rivedibilità.

Riteniamo che in occasione della visita di revisione, per la quale –ricordiamo- il cittadino deve farsi parte attiva nei confronti delle Commissioni, valgano i particolari tempi indicati dalla norma del 2006.

Infine, tale modalità, relativa all’iter accelerato, può essere utilizzata anche per le domande di aggravamento avanzate in relazione ad accertamenti che abbiano dimostrato una evoluzione peggiorativa del quadro patologico.

4. Prestazioni non economiche a seguito del riconoscimento di invalidità civile

Anche qualora il diritto ad una prestazione economica non si perfezionasse, ad

esempio per motivi reddituali, è comunque opportuno chiedere l'accertamento di invalidità civile poiché può sussistere il diritto a tutele o agevolazioni non economiche.

Pur in considerazione della temporaneità dell'invalidità, stante le norme vigenti, un accertamento di invalidità civile superiore al 46% dà diritto, ad esempio, ad agevolazioni nell'accesso al lavoro previste con legge 68/99.

Inoltre, nel caso di lavoratori assunti come dipendenti pubblici, un riconoscimento di invalidità superiore al 67% comporta per il malato il diritto di scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio e la precedenza di sede in caso di trasferimento a domanda. Successivamente all'assunzione, vi è il diritto di precedenza nei trasferimenti a domanda nell'ambito delle sedi vacanti dell'amministrazione di appartenenza.

L'accertamento dell'handicap (anche senza connotazione di gravità), inoltre, dà diritto alla priorità nella scelta della sede di lavoro più vicina alla propria residenza .

5. Prestazioni economiche di 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, nella prima fase della malattia, il diritto ad una prestazione economica di invalidità civile.

Le tabelle ministeriali di valutazione prevedono tre percentuali di invalidità per patologia oncologica:

- 11% con prognosi favorevole e modesta compromissione funzionale
- 70% con prognosi favorevole ma grave compromissione funzionale
- 100% prognosi infausta o probabilmente sfavorevole nonostante asportazione chirurgica.

Ricordiamo che sempre più le Commissioni mediche basano la loro valutazione sul dato epidemiologico/statistico della neoplasia specifica.

Nella prima fase della malattia può essere riconosciuto il 100% di invalidità civile, in particolare per tutto il periodo di trattamento chemioterapico e/o radioterapico.

In altri casi vi può essere un riconoscimento del requisito sanitario pari ad almeno il 74%; in ambedue le fattispecie, a fronte della presenza del requisito reddituale, si può aver diritto, per il periodo di tempo previsto nel verbale di accertamento sanitario, rispettivamente alla pensione di inabilità o all'assegno mensile di invalidità.

I minori affetti da patologie tumorali, che siano iscritti o frequentino scuole di ogni ordine e grado, centri terapeutici, di riabilitazione, di formazione o di addestramento professionale, possono chiedere il riconoscimento dell'indennità di frequenza.

Come noto le condizioni di salute che presuppongono il diritto a tale indennità sono differenti a quelle richieste per il diritto dell'indennità di accompagnamento.

In proposito ricordiamo la sentenza, più volte commentata, ottenuta dall'Inca (avv. Agostini) , che riguarda il diritto all'indennità mensile di frequenza di un minore che, per un periodo di tempo limitato e con ricovero giornaliero, aveva seguito terapia chemioterapica. La Cassazione riconosce al ragazzo il diritto

all'indennità di frequenza "per tutto il periodo della terapia durante il quale il minore era fortemente limitato a compiere le attività proprie della sua età e aveva continua necessità di un accompagnatore."

6. Diritto all'indennità di accompagnamento durante la chemioterapia

Importa ricordare che recenti sentenze della Corte di Cassazione hanno stabilito il diritto per le persone malate di cancro e che seguono un trattamento chemioterapico o radioterapico particolarmente debilitante, di ottenere l'indennità di accompagnamento anche se per un breve periodo.

Infatti, la Suprema Corte aveva sostenuto che "nessuna norma vieta il riconoscimento del diritto all'indennità di accompagnamento anche per periodi molto brevi".

Si noti che il diritto all'indennità di accompagnamento non discende automaticamente dall'effettuazione di trattamenti antineoplastici, ma deriva dalla sussistenza dei requisiti previsti dalla legge ovvero l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o la necessità di assistenza continua nel compimento degli atti quotidiani della vita.

Nel caso di malati terminali, si ricordano le sentenze di Cassazione n. 7119/2003 e n. 9583/2002 che sostengono quanto a fronte di un evento letale certus an, ma incertus quando "non appare razionale e rispondente alle finalità della legge negare la necessità di un'assistenza continua per il fatto che, entro un periodo di tempo imprecisato, sopraggiungerà la morte a causa delle patologie invalidanti".

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

Di recente, grazie alla proposta avanzata dall'AIMaC, una norma (con cui è stata modificata la disciplina sul part-time), ha introdotto nel nostro Paese il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.

Questi lavoratori, con ridotta capacità lavorativa (accertata dalla Commissione medica Asl) anche a causa delle terapie salvavita, possono chiedere il part-time verticale o orizzontale.

Successivamente, quando il lavoratore si trova in condizione di ricominciare a lavorare a tempo pieno, ha il diritto di chiedere che il suo rapporto di lavoro torni ad essere nella sua forma originale.

In questi casi, raccomandiamo di valutare caso per caso l'eventuale effetto – anche negativo- che questa trasformazione potrebbe avere sul trattamento pensionistico ed, ovviamente, di informare il lavoratore.

8. Possibilità di svolgere una mansione compatibile con il proprio stato di salute

Ricordiamo tuttavia che il lavoratore, oltre a quanto testé scritto, può chiedere al datore di lavoro di essere adibito a mansioni compatibili con il proprio stato di salute e con la residua capacità lavorativa, compatibilmente con l'organizzazione dell'impresa.

Tale possibilità è prevista dalla legge 68/99 per i lavoratori disabili assunti tramite il collocamento obbligatorio.

Altre norme prevedono che, nel caso in cui il lavoratore sia divenuto inabile alla

mansione successivamente all'assunzione, possa richiedere al datore di lavoro di essere adibito ad una mansione compatibile con il suo stato di salute . Anche in questo campo è importante verificare quanto è previsto dalla contrattazione che ormai sempre più spesso prevede, proprio per i malati oncologici, l'assegnazione di mansioni compatibili con la eventuale riduzione della capacità lavorativa nel periodo dei trattamenti salvavita.

9. Possibilità di usufruire dei permessi lavorativi previsti per i lavoratori con grave handicap

Con la certificazione di grave handicap rilasciata, con la procedura accelerata, dalla Commissione Asl, il lavoratore o la lavoratrice, possono chiedere di usufruire delle particolari agevolazioni lavorative previste dalla legge 104/92 . Si tratta di 3 giorni retribuiti al mese di permesso oppure di 2 ore retribuite al giorno per tutti i giorni lavorativi del mese. Le due ore di permesso per ogni giorno lavorativo permettono ad esempio di articolare l'orario di lavoro in modo più consono al lavoratore, e si aggiungono normalmente, ai ROL (riduzione orario di lavoro) previsti dal CCNL.

Tali permessi come noto, oltre ad essere retribuiti, hanno una copertura contributiva figurativa utile ai fini pensionistici.

Uguualmente, il familiare (compreso il coniuge) o affine entro il 3° grado potrà chiedere i tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il soggetto malato a cui sia stata accertata, seppur temporaneamente, la gravità dell'handicap, sempre che il familiare malato non sia ricoverato a tempo pieno. Occorre infine ricordare che l'accertamento di grave handicap permette al lavoratore disabile (anche in maniera temporanea) o al familiare che assiste il malato, di chiedere e ottenere, ove possibile, il trasferimento alla sede di lavoro più vicina al suo domicilio e di non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

Rileviamo anche che la presenza nel nucleo familiare di un soggetto non lavoratore può inficiare il diritto ai permessi al lavoratore che ne faccia richiesta: in questo caso l'istituto previdenziale non concede i permessi al lavoratore poiché vi è la presenza di un soggetto non lavoratore ed in grado di assistere il disabile. Qualora il familiare non lavoratore abbia un riconoscimento di grave handicap o di invalidità civile al 100%, invece, il lavoratore ha diritto ad usufruire dei permessi richiesti.

10. Congedo biennale retribuito per i genitori

I genitori di figlio con grave handicap accertato possono usufruire di un congedo biennale retribuito e coperto da contribuzione figurativa .

Tale congedo può essere fruito anche per periodi non continuativi, in modo non continuo ed alternativamente tra il padre e la madre (anche non conviventi).

Nel caso in cui i genitori fossero defunti o portatori di gravi invalidità, esso può essere fruito dal fratello o dalla sorella del disabile, se conviventi con lui.

Anche questa tutela può essere utile nel periodo in cui l'eventuale gravità dell'handicap venisse riconosciuta e nel caso in cui il soggetto con handicap non sia ricoverato in istituto.

Si rileva tuttavia come recentemente lo stesso Inps abbia concesso al genitore di figlio con grave handicap ricoverato in struttura ospedaliera, il diritto al congedo biennale retribuito.

L'istituto ha chiarito che, nella fattispecie, ha considerato importante la documentazione ospedaliera in cui si attesta che "la presenza della madre è indispensabile per il recupero delle condizioni di salute del figlio, per cui l'assistenza da parte di quest'ultima non può essere ricondotta ad una assistenza generica al disabile ma assume una vera e propria funzione terapeutica necessaria 24 ore su 24".

11. Congedo biennale non retribuito per i familiari

Una norma del 2000 ha istituito un congedo biennale non retribuito per gravi e documentati motivi familiari.

Tale congedo non è, appunto, retribuito e non è nemmeno coperto da contribuzione figurativa. Il lavoratore che ne usufruisce ha però la garanzia della conservazione del posto di lavoro.

Possono usufruire di questo congedo i lavoratori che hanno situazioni familiari che necessitano la presenza del lavoratore, ad esempio, a causa di particolari patologie, come appunto quelle di natura neoplastica.

Il congedo può essere fruito anche in modo frazionato e non continuo, comunque per un massimo di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa.

Il lavoratore che ne usufruisce può inoltre ricorrere al versamento della contribuzione volontaria o al riscatto del periodo non coperto da contribuzione. La legislazione infine prevede un permesso annuale di tre giorni retribuiti in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente.

Questo ultimo permesso si aggiunge ai permessi previsti con legge 104/92 e naturalmente ad eventuali altri permessi già previsti dai singoli CCNL.

12. Maggiorazione della contribuzione lavorativa nel caso in cui l'invalidità civile accertata sia superiore al 74% (cioè 75%)

Nel caso in cui la Commissione della Asl abbia accertato una invalidità civile superiore al 74%, cioè pari al 75%, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione contributiva di due mesi per ogni anno effettivamente lavorato dal momento in cui viene accertato lo stato di invalidità e per tutto il tempo in cui detto stato persiste.

La maggiorazione contributiva, che non può superare in totale i 5 anni, è valida ai fini pensionistici.

E' opportuno che all'atto della richiesta la certificazione medica riporti specificamente l'indicazione di un "danno alla capacità lavorativa generica superiore al 75%".

13. Altre agevolazioni: contrassegno per i parcheggi per disabili

Il Comune di residenza riconosce al malato di cancro in terapia, il diritto ad ottenere il contrassegno di libera circolazione e sosta in quanto "persona con invalidità temporanea".

Alla domanda va allegata la certificazione medica rilasciata dalla Asl che comprovi l'effettiva capacità di deambulazione sensibilmente ridotta del richiedente.

La domanda va presentata in carta semplice al Comune di residenza allegando la documentazione medica che deve contenere l'indicazione del presumibile periodo di durata dell'invalidità.

L'autorizzazione viene rilasciata per un tempo determinato. Il contrassegno, che prescinde dalla titolarità di una patente di guida o dalla proprietà di un'automobile, deve essere esposto in modo ben visibile.

Per altre informazioni in proposito rinviamo al capitolo nella Guida "Oltre le barriere" del 2004.

14. Esenzione dal pagamento dei farmaci e per tutte le prestazioni sanitarie collegate alla patologia, per la prevenzione dagli ulteriori aggravamenti e per la riabilitazione.

L'esenzione dal ticket per patologia viene riconosciuta alle persone affette da particolari malattie elencate nel DM 329/99, modificato con DM 296/01, sulle malattie croniche ed invalidanti.

Per ogni patologia sono previste specifiche esenzioni dalla partecipazione al costo per le prestazioni di assistenza sanitaria indicate dagli stessi decreti ministeriali. Si tratta normalmente delle prestazioni che sono considerate appropriate ai fini del relativo monitoraggio e della prevenzione da ulteriori aggravamenti. Per ottenere l'esenzione per patologia oncologica (cod. 048) è necessario presentare alla ASL territorialmente competente la relativa domanda munita di documentazione medica attestante la malattia.

Rileviamo che un riconoscimento di invalidità civile pari al 100% dà diritto all'esenzione totale, cioè per tutte le prestazioni sanitarie, anche quelle non collegate alla patologia.

15. Amministratore di sostegno

Ci sembra utile segnalare anche questa forma di tutela, utile soprattutto per le persone sole e/o anziane che si trovino nella situazione di dover affrontare con il cancro (anche in fase terminale).

Questa norma tutela le persone prive in tutto o in parte di autonomia nell'espletamento delle funzioni della vita quotidiana; la causa può essere malattia o infermità, può avere una durata indefinibile come può essere di durata temporanea.

L'amministratore di sostegno viene nominato dal Giudice tutelare e viene scelto preferibilmente nell'ambito familiare della persona da tutelare. Non prevede l'annullamento delle capacità giuridiche del beneficiario, ma l'attribuzione di incarichi determinati che l'Amministratore di sostegno ha il potere di compiere in nome e per conto del beneficiario e di cui deve rendere conto al Giudice. Fraternali saluti.