

I primi passi da compiere

Presentare la domanda di invalidità civile e la domanda di handicap

La prima tappa per poter usufruire dei benefici previsti dalla legge per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche consiste nell'ottenere il riconoscimento dell'invalidità civile e dello "stato di handicap in situazione di gravità".

Ti devi rivolgere al *medico certificatore** che invierà online all'INPS il certificato e ti rilascerà una ricevuta di trasmissione.

Dovrai, successivamente, presentare all'INPS domanda di riconoscimento dell'invalidità e dello "stato di handicap" esclusivamente per via telematica (anche tramite i Patronati, le Associazioni di categoria o altri soggetti abilitati), indicando il numero di protocollo del certificato medico riportato sulla ricevuta.

La commissione medica ASL-INPS preposta effettua gli accertamenti sanitari entro 15 giorni dalla presentazione della domanda (art. 6, comma 3-bis, L. 80/2006).

Se il medico certifica la tua condizione di non trasportabilità la visita della commissione medica ASL-INPS viene effettuata a domicilio o presso il luogo di momentanea residenza.

All'esito dell'accertamento ti verrà inviato un verbale provvisorio (in attesa di quello definitivo) che potrai utilizzare immediatamente per richiedere tutti i benefici previsti dalla legge per i malati oncologici. In caso di mancato o erroneo riconoscimento sanitario è ammesso il solo ricorso in giudizio, contro l'INPS, entro 180 giorni – a pena di decadenza – dalla notifica del verbale sanitario.

* L'elenco dei medici certificatori è pubblicato sul sito dell'INPS.

A chi puoi rivolgerti per avere informazioni sui tuoi diritti e adempimenti



Sul posto di lavoro puoi rivolgerti direttamente all'**Ufficio Risorse Umane**, alle **Rappresentanze Sindacali** (RSA/RSU), al **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS/RLST) e al **Medico competente**, ove esistente.

Inoltre il tuo **Medico di base**, i **Patronati**, i **Sindacati** e quelle **Associazioni di volontariato** che sono al servizio delle persone affette da patologia oncologica e delle loro famiglie possono darti tutte le informazioni necessarie per esercitare i tuoi diritti.

La patologia oncologica legata a malattia professionale

La patologia oncologica può anche essere una malattia professionale, cioè essere connessa al tuo lavoro.

Esistono tabelle ministeriali (D.P.R. n. 1124 del 1965), aggiornate costantemente, che contengono un elenco di malattie professionali contratte nell'esercizio e/o a causa di alcune lavorazioni specifiche.

Se la malattia professionale e il tuo lavoro rientrano in queste tabelle, potrai rivolgerti al tuo medico di base per attivare la procedura necessaria a richiedere la prevista prestazione economica, a carico dell'INAIL.

Se, invece, la tua patologia non rientra nelle tabelle ministeriali è necessario dimostrarne l'origine lavorativa mediante idonea documentazione sanitaria.

In ogni caso devi comunicare al datore di lavoro il sospetto carattere professionale della malattia mediante certificato medico. Se non provvedi alla comunicazione entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza o manifestazione della patologia, decade il tuo diritto all'indennizzo per il periodo precedente la denuncia.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'INAIL la malattia professionale del suo dipendente entro 5 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico.

Patologie oncologiche e invalidanti

Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori

Questo opuscolo si rivolge alle lavoratrici e ai lavoratori affette/i da patologie oncologiche, con l'intento di fornire informazioni utili sui propri diritti per affrontare questo delicato momento nella vita lavorativa e familiare.



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



I tuoi diritti e gli adempimenti nel caso di malattia oncologica

Sai che hai il diritto a chiedere il passaggio a un contratto part-time?



Se sei una/un lavoratrice/lavoratore affetta/o da patologia oncologica hai diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale** (art. 12-bis, comma 1, D.Lgs. 61/2000) qualora per te residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita.

Quando il tuo stato di salute lo renderà possibile potrai chiedere di **trasformare nuovamente il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno**. Si tratta di un tuo diritto.

Le esigenze della/del lavoratrice/tore e dell'azienda si incontrano nel concordare le migliori modalità di svolgimento dell'orario ridotto.

Hai anche diritto, ove possibile, a **scegliere la sede di lavoro più vicina al tuo domicilio e serve il tuo consenso per il trasferimento in un'altra sede** (art. 33, comma 6, L. 104/1992).

Il tuo contratto collettivo potrebbe prevedere migliori tutele riconosciute dalla legge



Ogni Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) prevede la durata massima del periodo di malattia.

Durante questo periodo (detto periodo di comportamento) la/il lavoratrice/tore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla retribuzione nella misura e nei modi previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Oltre al **prolungamento del periodo di comportamento** alcuni contratti prevedono ulteriori agevolazioni come ad esempio sul **passaggio al lavoro part-time** o sui **periodi di aspettativa non retribuita**. Altri contratti collettivi **escludono dal calcolo del periodo di comportamento i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e i giorni di assenza dovuti alle conseguenze delle terapie antitumorali**, purché debitamente certificati. I contratti/accordi aziendali e/o territoriali potrebbero prevedere altre agevolazioni.

Puoi usufruire di congedi?



Se ti viene riconosciuta un'invalidità civile superiore al 50%, hai diritto ad un periodo di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità della durata massima di 30 giorni all'anno, da fruire anche in maniera frazionata (art. 7 D.Lgs. 119/2011).

Il datore di lavoro ti accorderà il congedo a seguito di **domanda, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica**, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'invalidità invalidante riconosciuta. Il relativo trattamento economico del periodo di congedo, calcolato secondo il regime delle assenze per malattia, è a carico del datore di lavoro (Interpello Ministero del Lavoro n. 25/1/0006893/2006).

In caso tu abbia la necessità di sottoporsi a **trattamenti terapeutici continuativi**, non sei obbligata/o a produrre in ogni circostanza la giustificazione dell'assenza, in quanto la medesima può essere prodotta un'unica volta mediante un'attestazione cumulativa.

I **giorni di congedo per cure** si aggiungono ai giorni di malattia previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato alla propria categoria e, pertanto, non ti verranno computati ai fini del periodo di comporta (periodo durante il quale la/il lavoratrice/tore assente per malattia non può essere licenziata/o).

... e di permessi?

Ottenuto il riconoscimento dello "stato di handicap in situazione di gravità", la/il lavoratrice/tore con disabilità può usufruire, a scelta, di un **permesso retribuito di 2 ore giornaliere o di 3 giorni mensili** (art. 33, comma 6, L. 104/1992).

Devi presentare apposita domanda all'INPS che te ne rilascerà una copia timbrata e firmata da consegnare al tuo datore di lavoro.

Puoi chiedere un sostegno economico?



Se sei iscritto all'INPS (con 5 anni di contribuzione e assicurazione, di cui 3 anni nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda) e ti viene riconosciuta una riduzione permanente della capacità di lavoro a meno di un terzo, hai diritto di chiedere l'**assegno ordinario di invalidità**. A tal fine devi presentare una specifica domanda di invalidità all'INPS su apposito modulo, allegando i certificati indicati, fra cui il certificato medico attestante l'invalidità che ha ridotto la capacità di lavoro.

Quando, invece, ti viene riconosciuta una **invalidità totale - 100% - e permanente** hai diritto di chiedere la **pensione di inabilità**. Anche in questo caso devi presentare la domanda all'INPS su apposito modulo, corredata da certificazione medica.

... e i tuoi familiari quali diritti hanno?



I tuoi familiari hanno diritto:

- ad un **permesso retribuito di 3 giorni mensili** a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3, L. 104/1992), salvo eccezioni;
- ad un **permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno** (art. 4, comma 1, L. 53/2000);
- alla **priorità della trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale** in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della/del lavoratrice/tore, nonché nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità. La/il lavoratrice/tore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 12-bis, comma 2 e art. 12-ter, D.Lgs. 61/2000);
- ad un **periodo di congedo straordinario retribuito**, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 2 anni, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza di colui che presta assistenza (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001).

I tuoi familiari possono usufruire del suddetto **periodo di congedo straordinario retribuito secondo il seguente ordine di preferenza**:

- coniuge convivente del malato (non ricoverato) portatore di handicap in situazione di gravità;
- genitori (naturali, adottivi e affidatari) anche non conviventi, in caso di mancanza o decesso del coniuge o in presenza di altre cause impeditive;
- figlio convivente, sempre che gli altri familiari siano impossibilitati a fruire del congedo per fornire assistenza;
- fratello o sorella conviventi con il portatore di handicap grave, in caso di decesso o di impossibilità delle altre categorie di familiari sopra indicate.