

**PATRONATO
INCA CGIL**



**Sede
Centrale
Area Danni da Lavoro e Sanità**

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, 7 dicembre 2006

Prot. n° 148

Ai Coordinatori Regionali INCA
Ai Direttori Compr.li INCA
Agli Uffici zona INCA
LORO SEDI

All. 1

Oggetto: Ministero del lavoro - risposta a interpellato sul trattamento retributivo e previdenziale del congedo per cura e periodo di comportamento n. 6893 del 5.12.2006.

Care compagne, cari compagni,

il Ministero del Lavoro, a risposta di istanza di interpellato della Confartigianato di Prato riguardo alla disciplina dei congedi per cura (di cui agli articoli 26 della legge n. 118/71 e 10 del Dlgs n. 509/88) di una lavoratrice **affetta da patologia oncologica**, fornisce nella nota n. 6893 del 5.12.2006 chiarimenti e precisazioni relativi al trattamento retributivo e contributivo, nonché al periodo di comportamento, di detti congedi.

Occorre sottolineare che tale congedo di 30 giorni è utile **non soltanto ai lavoratori malati oncologici**, ma a tutti i lavoratori con invalidità civile accertata superiore al 50% e bisognevoli di cure.

Con circolare n. 93/2006 è stato già affrontato (al punto 3) questa problematica, ma restavano dubbi interpretativi che sono stati in parte risolti da quest'ultima nota del Ministero del Lavoro che prevede ***"il diritto, sussistendo i presupposti indicati dalla normativa, ad usufruire di 30 giorni all'anno di congedo straordinario per cure retribuito a carico del datore di lavoro e non computabile nel periodo di comporta individuato dai CCNL"***.

Indichiamo di seguito le disposizioni del Ministero.

1. Procedure per la fruizioni dei congedi.

Si richiamano le disposizioni previste dall'art. 26 della legge 118/71 e all'art. 10 del Dlgs 509/88 che condizionano il diritto al congedo straordinario per cura - non superiore a 30 giorni e con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% -

1. alla domanda da parte degli interessati
2. alla previa autorizzazione alle cure dal medico della struttura sanitaria pubblica (medico provinciale)¹,
3. alla connessione delle cure con l'infermità invalidante riconosciuta.

Riteniamo che il lavoratore, alla domanda da presentare al datore di lavoro secondo le modalità previste dal CCNL, debba allegare:

- a) il riconoscimento della riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% accertata dalla Commissione Asl competente per l'invalidità civile;
- b) l'autorizzazione alle cure da parte di un medico della struttura sanitaria pubblica che attesti anche la connessione tra l'infermità e le cure stesse. Si ritiene che il medico possa essere il medico di famiglia oppure il medico specialista nella

^[1] Questa figura professionale è stata sostituita dalla struttura medico legale della Asl.

patologia convenzionato con il SSN oppure un medico del servizio di medicina legale della Asl.

2. Natura giuridica

Per definire la natura giuridica del congedo nella nota ministeriale si fa riferimento a due sentenze di Cassazione sez. lav., la n. 3500/84 e la n. 827/91 che riconducono i congedi per cura all'ipotesi di malattia di cui all'art. 2110 c.c. con conseguente diritto al relativo trattamento economico.

La Cassazione nelle due sentenze ha infatti evidenziato il nesso di causalità tra l'assenza dal lavoro e la sussistenza di uno stato patologico in atto che necessita di cure e che impedisce temporaneamente lo svolgimento dell'attività lavorativa per cause non imputabili al lavoratore, come per la malattia comune.

3. Trattamento previdenziale da parte dell'Inps

Nonostante la riconduzione dei congedi per cura all'ipotesi di malattia **non è previsto alcun intervento previdenziale a carico dell'Inps.**

L'Istituto previdenziale nella prima circolare n. 1/89 a commento dell'art. 10 Dlgs 509/88, riguardo ai permessi per cura, precisa che si tratta di *cure diverse* da quelle idrotermali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche disciplinate dalla legge 638/83.

Nelle successive circolari riconosce il diritto all'indennità di malattia durante le cure idrotermali solo in determinate situazioni escludendolo, invece, per le altre cure (climatiche, elioterapiche...) e nulla prevedendo per le cure diverse che danno titolo al congedo straordinario di 30 giorni.

Il Dicastero del Lavoro conferma nella nota in oggetto la non indennizzabilità d parte dell'Inps dei congedi di cui si tratta che, come detto, sono invece a carico del datore di lavoro.

4. Comporto

Riguardo alla computabilità del congedo straordinario nel periodo di comporto, la cui durata è definita dalla contrattazione di categoria, - durante il quale il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2110 del c.c. - il Ministero rimanda alla sua precedente circolare (n. 40/2005)² in materia di patologie oncologiche e relative tutele.

Nella circolare si riconosceva al lavoratore malato oncologico il diritto a beneficiare, oltre al periodo di comporto, anche dell'ulteriore possibilità di astenersi dal lavoro nel caso sussista un'invalidità superiore al 50%, attraverso la fruizione del congedo straordinario per cura di cui agli artt. 26 L. 118/71 e 10 Dlgs 509/1988.

Pare necessario sottolineare quindi che la fruizione dei 30 giorni per cura non rientra nel periodo di comporto e pertanto non può essere causa di superamento dello stesso determinando il licenziamento del lavoratore.

Accogliamo favorevolmente l'interpretazione ministeriale e segnaliamo alle nostre sedi tali importante novità.

5. Indicazioni operative

Nel ricontattare i cittadini che si sono rivolti ai nostri uffici per problematiche inerenti la fruizione dei 30 giorni di congedo straordinario per cure, invitiamo le nostre sedi a indicare la necessità di presentare la domanda al datore di lavoro con allegata la documentazione indicata al punto 1 della presente circolare.

Particolare attenzione va prestata al CCNL e a quanto vi è previsto riguardo al periodo di comporto ed al diritto di conservazione del posto di lavoro, fermo restando che il Ministero ha ben chiarito che i 30 giorni di congedo straordinario non sono computati nel periodo di comporto.

² Vedi circolare Inca n. 5/2006

Infine, laddove il datore di lavoro dovesse rifiutarsi di pagare tale periodo di congedo, sarà necessario avviare una vertenza mettendosi in contatto con la categoria e l'ufficio vertenze.

Fraterni saluti.

p. Area Danni da lavoro e sanità
(E. Gennaro – P. Sparti)

fm/