

Al lavoro! Permessi e Congedi

Come gestire il ritorno al lavoro? Come fare per conciliarlo con i periodi delle cure, con le limitazioni momentanee o permanenti e soprattutto con il rispetto della propria salute e dei propri tempi di recupero delle forze? Queste sono domande e preoccupazioni che coinvolgono tutte, a cui la legge dà risposte chiare e volte alla tutela delle lavoratrici.

Qui di seguito troverai una serie di informazioni utili che ti permetteranno di affrontare con più serenità tutte le questioni relative al lavoro, dai permessi quando non ti senti bene, alle assenze per le terapie, fino alla necessità di variare o ridurre l'orario.

La legge, tra l'altro, prevede anche particolari agevolazioni non solo per te, ma anche per i tuoi familiari, nel caso avessero bisogno di assentarsi dal lavoro per prestarti assistenza.

PERMESSI AI LAVORATORI

La Legge 104/92 sancisce il diritto della dipendente malata (qualora le venga riconosciuto lo stato di handicap con connotazione di gravità), di godere di permessi lavorativi per seguire le cure necessarie o, in alternativa, concedendo la stessa facoltà anche a un familiare che la assiste. In particolare, i benefici per donne affette da carcinoma mammario sono:

- una riduzione dell'orario di lavoro (2 ore al giorno) o, a scelta, un permesso di 3 giorni al mese.
- il diritto di scegliere, laddove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, nonché il divieto per il datore di lavoro di trasferimento in altra sede senza il suo consenso;
- il diritto per la lavoratrice, nel caso in cui sia riconosciuta un'invalidità superiore al 50%, di usufruire di 30 giorni all'anno, anche non continuativi, di congedo retribuito per cure mediche connesse allo stato di invalidità;
- il diritto a trasformare il proprio contratto di lavoro da tempo pieno a parziale, almeno fino a quando le condizioni di salute non consentono una normale ripresa dell'attività lavorativa;
- il diritto a svolgere mansioni compatibili con il proprio stato di salute, previo accertamento della idoneità alle mansioni da parte della commissione dell'ULS ex art.5 L. 300 o accertamento della condizione di disabilità da parte della commissione invalidi integrata ai sensi della L. 68/99;

- in alcuni casi (invalidità riconosciuta superiore al 74%) di poter richiedere un pensionamento anticipato;
- il prolungamento oltre i 180 giorni normalmente consentiti del periodo di comporto, cioè del periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di assenza per malattia o infortunio. In questo lasso di tempo, la lavoratrice affetta da tumore potrà godere dei trattamenti retributivi, secondo quanto disposto dalla legge e dai contratti collettivi, nonché dei diritti garantiti al lavoratore in malattia.

Nel caso di lavoro part-time, i permessi sono ridotti in proporzione al lavoro prestato. I permessi non utilizzati nel mese di competenza non possono essere fruiti nei mesi successivi. Per ottenere i diversi tipi di permesso è sufficiente farne richiesta al datore di lavoro e/o all'Ente di previdenza cui si versano i contributi.

PERMESSI AI FAMILIARI

- Vengono riconosciuti 3 giorni mensili retribuiti per familiari e affini entro il 3° grado a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno.
- Il diritto a trasformare il proprio contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, almeno fino a quando le condizioni di salute della propria famiglia non consentono una normale ripresa dell'attività lavorativa.
- Congedo straordinario biennale retribuito (continuativo o frazionato): viene riconosciuto al lavoratore-genitore, anche adottivo, di un portatore di handicap in situazione di gravità. In caso di decesso o di impossibilità di entrambi i genitori, analogo diritto è riconosciuto al fratello o alla sorella conviventi con il malato riconosciuto portatore di handicap grave. Questo diritto spetta anche al coniuge convivente prioritariamente rispetto agli altri familiari.
- Nel caso di lavoro part-time, i permessi sono ridotti in proporzione al lavoro prestato. I permessi non utilizzati nel mese di competenza non possono essere fruiti nei mesi successivi. Per ottenere i diversi tipi di permesso è sufficiente farne richiesta al datore di lavoro e/o all'Ente di previdenza cui si versano i contributi. Il periodo può essere frazionato e l'indennità spettante è pari all'ultima retribuzione percepita.
- Congedo biennale non retribuito (continuativo o frazionato): per gravi e documentati motivi familiari, garantisce il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma vieta lo svolgimento di qualunque attività lavorativa.
- Divieto di lavoro notturno per il lavoratore che abbia a proprio carico la persona disabile in stato di handicap grave.

PARTICOLARI FACILITAZIONI PER MALATTIA ONCOLOGICA:

I giorni di ricovero ospedaliero o di trattamento in day hospital e i giorni di assenza per sottoporsi alle cure sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia normalmente previsti e sono retribuiti interamente. Questo prolunga indirettamente il periodo di comporta. In particolare:

- Cicli di cura ricorrenti. 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. 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.
- Dimissioni protette. Il soggetto si rapporti alla struttura ospedaliera solo nei giorni in cui è stato programmato il ricovero per un'eventuale indagine clinica.
- Periodi intermedi. È possibile richiedere l'indennizzo con una certificazione del medico curante o dell'ospedale.
- Day hospital. I giorni della prestazione in regime di day hospital sono equiparati alle giornate di ricovero.

Per fruire dei giorni di assenza per terapie salvavita è necessario specificare il motivo dell'assenza, che il datore di lavoro potrà chiedere di documentare con idonea certificazione medica.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il collocamento lavorativo dei cittadini con disabilità è regolamentato dalla Legge 68/99.

Solo il cittadino in età lavorativa **che vuole iscriversi** alle liste speciali, per essere avviato al lavoro come categoria protetta, deve fare richiesta di essere sottoposto all'accertamento della condizione di disabilità ai sensi della Legge 68/99.

L'attuale normativa (Legge 247, art. 1 comma 35 e 36 del 24/12/2007), non prevede più, per soggetti non interessati al collocamento al lavoro e aventi diritto all'assegno di invalidità, l'obbligo di iscrizione alle liste del collocamento per poter richiedere l'erogazione del beneficio.

Sarà sufficiente una dichiarazione all'INPS, Ente erogatore, nella quale l'invalido autocertifica di non svolgere attività lavorativa.