



## **DIRITTO AL LAVORO**

Se il cittadino non ha un'occupazione e gli viene riconosciuta l'invalidità civile, quest'ultima può diventare utile per un'assunzione futura, in quanto secondo una legge del 1999, i datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere i soggetti con una invalidità superiore al 46% iscritti nelle liste speciali di collocamento, in un numero proporzionale alle dimensioni dell'azienda o dell'ente.

Inoltre, se il cittadino ha una invalidità superiore al 67%, ha il diritto di scegliere la sede aziendale più vicina al proprio domicilio.



## **Assenze dal lavoro**

La possibilità di assentarsi dal lavoro da parte di un paziente e di un suo familiare è subordinata al grado di invalidità o di handicap.

Nel momento in cui sia stato riconosciuto dalla ASL lo stato di invalidità, il paziente dovrà recarsi presso il suo datore di lavoro con la documentazione necessaria. Il lavoratore disabile ha dunque diritto (ex art. 33 della legge 104/1992) a due ore al giorno o di tre giorni al mese di permesso retribuito, il familiare a tre giorni mensili.

Se al paziente è stata riconosciuta una invalidità del 50% gli spetteranno di diritto 30 giorni all'anno di congedo retribuito per cure mediche connesse allo stato di invalidità in aggiunta ai giorni di malattia previsti dal contratto.

Alcuni CCNL del settore pubblico prevedono che, nel caso di patologie gravi per cui il paziente debba sottoporsi alla chemioterapia, i giorni di trattamento o di ricovero non vengano calcolati nel computo dei giorni di assenza per malattia e che siano retribuiti interamente.

La legge 53/2000 prevede, per un lavoratore pubblico o privato, la possibilità di ottenere un congedo lavorativo pari a due anni (continuativi o frazionati), per gravi e motivati problemi familiari. Quest'ultima legge è a favore del parente di un ammalato di patologia neoplastica. Inoltre, con la riforma Biagi del mercato del lavoro (Dlgs 276/2003), è stato riconosciuto ai malati di tumore il diritto di chiedere ed ottenere dal datore di lavoro di trasformare il contratto di lavoro da tempo pieno a part-time (orizzontale o verticale). Naturalmente tutto questo vale fino a che le condizioni di salute del malato non gli consentiranno di riprendere l'orario normale.