UILM UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI
Informa UILM

Invalidità,
I malati gravi hanno diritto al part-time

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da altre gravi patologie cronico-degenerative è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

I lavoratori dipendenti sia del settore privato che del pubblico impiego affetti da **malattie oncologiche** possono chiedere in qualunque momento la trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al part time. Si tratta di una particolare tutela da non sottovalutare riconosciuta dalla legge Biagi (Dlgs 276/2003) e confermata di recente con il decreto legislativo 81/2015 attuativo del cd. Jobs Act.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle **terapie salvavita**, il legislatore riconosce il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Si tratta di un **diritto soggettivo** che mira a tutelarne, unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva.

Per tali ragioni, nonché in considerazione del rango primario dell'interesse alla tutela della salute cui è principalmente finalizzata la norma, il legislatore lo configura come una potestà che **non può essere negata** sulla base di contrastanti esigenze aziendali. A tali esigenze, e all'accordo tra le parti, è invece rimessa la **quantificazione dell'orario ridotto** nonché la scelta tra modalità orizzontali oppure verticali di organizzazione dello stesso. In considerazione della ratio dell'istituto, nonché del carattere soggettivo del diritto, l'organizzazione del tempo di lavoro dovrà in ogni caso essere pianificata tenendo prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore o della lavoratrice.

Che per esempio potrebbe aver bisogno di assentarsi per effettuare i relativi trattamento salvavita (si pensi alla chemioterapia) in determinati giorni della settimana. Il diritto alla trasformazione sussiste, oltre che per patologie oncologiche, anche ai lavoratori affetti da patologie *cronico-degenerative.* Con questo termine si identificano generalmente quelle malattie definite dalla stessa norma «*ingravescenti*», in sostanza quelle che si aggravano progressivamente e gradualmente nel corso del tempo. In questo alveo si possono riconoscere le malattie neuro degenerative, come il morbo di parkinson o l'Alzheimer, purchè lascino, naturalmente, un minimo di capacità lavorativa al soggetto.

In ogni caso il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore, quando lo stato di salute lo renderà possibile. Anche la ri-trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno è un diritto soggettivo del lavoratore che questi può esercitare quando lo reputi opportuno eventualmente a seguito di un miglioramento delle condizioni di salute.

Non vi è, invece, alcun diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale **se la malattia colpisce il coniuge**, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice e questi abbiano necessità di assistenza continua.

L'articolo 8, comma 4, del Dlgs 81/15 stabilisce, infatti, che il lavoratore dipendente ha semplicemente **la priorità** nella trasformazione del contratto, da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice. Tale priorità può essere fatta valere anche se il lavoratore o la lavoratrice assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa definita grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/92 e che abbia, quindi, necessità di assistenza continua.

Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro è riconosciuta anche al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge 104/92 .

Tratto da http://www.pensionioggi.it/

Per ulteriori informazioni rivolgiti al Patronato ITALUIL