

*SCLEROSI MULTIPLA: il volto
quotidiano della malattia*

Monza, 9 aprile 2014

Diritti dei lavoratori affetti da SM

Agevolazioni

- Legge. n. 104/92 [Permessi retribuiti, scelta, ove possibile, della sede di lavoro più vicina al domicilio, rifiuto al trasferimento]
- Congedo per cure per invalidi art. 7 d. lgs. n. 119/2011
- Malattia, prolungamento del periodo di comporto, aspettativa non retribuita

Permessi retribuiti dal lavoro

- Spettano al lavoratore riconosciuto portatore di handicap grave, art. 3, comma 3, l. n. 104/92 (o al lavoratore familiare di persona riconosciuta portatrice di handicap grave)
- Permessi giornalieri (3 giorni al mese) o permessi orari (2 ore al giorno qualora l'orario di lavoro sia pari o superiore a sei ore, se inferiore, 1 ora al giorno)
- I permessi non sono cumulabili.

Congedo per cure per invalidi

- Spetta ai lavoratori riconosciuti invalidi in misura superiore al 50%.
- Su domanda del lavoratore al datore di lavoro, accompagnata da una relazione del medico che dimostri la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
- 30 giorni di congedo all'anno, da utilizzarsi anche in maniera frazionata, per sottoporsi a cure o terapie (anche fisioterapiche).
- Non è conteggiato come assenza per malattia ma dà diritto allo stesso trattamento.

Malattia, comporta, aspettativa non retribuita

- Il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tempo definito “comporta”, al termine del quale può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita.
- L’aspettativa garantisce la conservazione del posto di lavoro, per un ulteriore periodo di tempo, in cui il rapporto di lavoro può proseguire sia pure in assenza di retribuzione.

Prolungamento periodo di comporta

Previsioni contenute in alcuni CCNL per i lavoratori affetti da grave patologia:

- ✓ possibilità di prolungare il periodo di comporta nelle particolari ipotesi di malattie lunghe (caratterizzate, per esempio, dalla necessità di cure post-operatorie, terapie salvavita, etc.);
- ✓ esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia delle assenze dovute a patologie che richiedano terapie salvavita e altre ad esse assimilabili ovvero dei giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

Riconoscimento della grave patologia

Consente al lavoratore di escludere dal computo dei giorni per malattia le assenze dovute a:

- ricovero ospedaliero;
- day-hospital necessari per effettuare terapie salvavita;
- assenze dovute agli effetti collaterali

Durante queste assenze il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione.

Tale previsione è contenuta in vari CCNL (sia nel settore pubblico sia nel settore privato).

Come ottenere il riconoscimento della grave patologia

- La domanda di riconoscimento della grave patologia deve essere fatta alla ASL.
- È opportuno portare con sé:
 - copia del CCNL applicato;
 - certificato di diagnosi;
 - certificazione del neurologo curante in cui si indichi il tipo di terapia praticata, i relativi giorni di somministrazione, oltre alla presunta durata della stessa e gli effetti collaterali manifestatisi a seguito della terapia.

Problematiche e criticità. La SM può essere inclusa nel novero delle gravi patologie?

- Manca una definizione legislativa di grave patologia e di terapia salvavita.
- Si tende a includere solo le patologie per cui sia prevista una terapia salvavita.

Strumenti di tutela

1. Puntare a un'interpretazione del concetto di terapia salvavita non solo come finalizzata a evitare l'evento morte. Deve essere considerato tale anche il farmaco che consente:
 - ✓ Aumento dell'aspettativa di vita;
 - ✓ Riduzione delle complicanze invalidanti;
 - ✓ Miglioramento della qualità della vita.
2. Ricordare come i CCNL non contengano elencazioni tassative delle patologie che possono considerarsi tali.

SM e terapia salvavita. Importanza della certificazione del Neurologo

- Tenuto conto che la SM è una patologia degenerativa, a decorso cronico, progressivamente invalidante, rispetto alla quale non esistono terapie definitive che eliminino la patologia, le correlate terapie, che limitano l'impatto degli attacchi, ne abbreviano la durata, prevengono le ricadute o ritardano la progressione, devono considerarsi "terapie salvavita"

Art. 3, comma 3°, l. n. 104/92
Handicap grave

- È persona affetta da handicap con connotazione di gravità colui o colei la cui minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale e permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

Difficoltà nel riconoscimento della condizione di handicap grave

- È sempre più frequente che le Commissioni mediche incontrino delle difficoltà a esprimere un giudizio corretto per la particolarità di questa valutazione che non è strettamente medica.
- Ciò poiché l'handicap è l'estrinsecazione sociale della disabilità, ovvero lo svantaggio che la persona incontra nell'ambiente lavorativo, relazionale o sociale.

Cosa fare per tentare di ottenere questo riconoscimento?

- Ruolo centrale della documentazione medica che si porta alla visita presso la Commissione.
- Bisogna riuscire a mettere in evidenza:
 - ✓ Condizioni di salute
 - ✓ Storia clinica
 - ✓ Tipologia di SM
 - ✓ Modalità di decorso
 - ✓ Interventi terapeutici messi in atto
 - ✓ Eventuali effetti collaterali

Dare visibilità e concretezza ai sintomi invisibili

- È fondamentale dare visibilità ai sintomi invisibili della SM: fatica, disturbi cognitivi (deficit di attenzione, problemi di memoria, etc.,) dolori neuropatici.
- Ciò poiché essi apparentemente non creano disabilità evidenti e, per questo, potrebbero non essere considerati

Il ruolo del neurologo

La certificazione neurologica, per essere il più possibile efficace, deve mettere in rilievo, in modo puntuale e analitico, tutti quegli aspetti che possano chiarire alla Commissione ASL le condizioni del soggetto e che possano facilitare nell'opera di valutazione adeguata della persona con SM

È obbligatorio comunicare la diagnosi?

- Non esiste una norma di legge che imponga al lavoratore di comunicare la diagnosi di SM al proprio datore di lavoro.
- La scelta di comunicare dati e notizie afferenti al proprio stato di salute è libera, personale e discrezionale.
- È, invece, opportuna (e fortemente consigliata) la comunicazione, per le attività già soggette a sorveglianza sanitaria

Quali sono le attività soggette a sorveglianza sanitaria?

- Sono tutte quelle attività che, in ragione dell'esposizione del lavoratore a fattori di rischio e/o agenti pericolosi, rendono obbligatoria la sottoposizione a visita medica periodica da parte del medico competente.
- L'elencazione delle attività è contenuta nel D. Lgs. n. 81/2008 (e successive modifiche e integrazioni)

Comunicazione della diagnosi

- La comunicazione potrà farsi al datore di lavoro ovvero al medico competente.
- Potrà disporsi un'eventuale visita di idoneità.
- Il medico competente è tenuto a comunicare al datore di lavoro solamente quanto necessario per garantire l'incolumità e la sicurezza dei lavoratori.

Visita di idoneità

- È una visita medica che ha lo scopo di valutare e, successivamente, confermare se le condizioni di salute gli consentono di continuare a svolgere il proprio lavoro senza essere sottoposto a rischi di infortunio o aggravamenti.
- Potrà dichiarare:
- IDONEITA' ASSOLUTA - IDONEITA' PARZIALE (temporanea o permanente) – IDONEITA' CON PRESCRIZIONI – INIDONEITA'

Giudizio di inidoneità. Conseguenze.

- Il datore di lavoro deve provare a ricollocare il lavoratore in mansioni equivalenti, o anche inferiori, con mantenimento del trattamento economico di provenienza.
- La risoluzione del rapporto opera solo nel caso in cui non sia possibile impiegare le capacità del lavoratore in mansioni diverse.
- In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a dimostrare l'impossibilità di una ricollocazione nella struttura aziendale.

Diritti del lavoratore in costanza di rapporto

- Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.
- Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute che comporti l'impossibilità di svolgere le mansioni affidate, il datore di lavoro e/o lo stesso disabile possono richiedere alla competente commissione l'accertamento per la verifica della compatibilità delle condizioni di salute con l'attività svolta.

Grazie per l'attenzione