

Malattia cronica e lavoro: l'evoluzione del rapporto e le sfide giuridiche

Un saggio si sofferma sull'evoluzione del rapporto tra malattia cronica e lavoro. Focus sulle indicazioni normative e giuridiche, sulle criticità, sull'invecchiamento, sulla diffusione delle malattie croniche e sulle sfide.

Urbino, 21 Lug ? Anche in relazione al continuo incremento dei dati relativi alle malattie professionali, l'evoluzione del **rapporto tra malattia e lavoro** rappresenta una **sfida rilevante** per il diritto del lavoro. Se in passato la disciplina era costruita principalmente attorno a eventi temporanei, oggi essa si deve confrontare anche con condizioni di lunga durata, **malattie croniche**, che mettono in crisi categorie consolidate come l'assenza per malattia e la stessa capacità lavorativa.

Ad affrontare questo delicato tema è un saggio pubblicato sul numero 2/2025 della rivista "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", pubblicazione online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino, dal titolo "**Luci e ombre del contributo della giurisprudenza all'evoluzione del rapporto tra malattia (cronica) e lavoro**". La ricerca presentata nella rivista è a cura di **Giorgio Impellizzieri**, assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, ed è riconducibile "al progetto PRIN 2022 PNRR, Prot. N. P20229FEWC, dal titolo "*SUNRISE ? Sustainable solutions for social and work inclusion in case of chronic illness and transplantation*".

Il saggio ? come indicato nell'abstract - esamina "in chiave critica l'evoluzione del **rapporto tra malattia e lavoro**, alla luce della crescente diffusione di patologie croniche che mettono in tensione le categorie giuridiche tradizionalmente utilizzate per inquadrare l'incapacità lavorativa".

Dopo aver delineato "un possibile **inquadramento giuridico della malattia cronica**, ancora priva di una disciplina organica", la ricerca si concentra su due ambiti centrali: "da un lato, la sospensione del rapporto per incapacità temporanea, con particolare attenzione alla disciplina del comportamento, all'istituto dell'aspettativa e alle recenti innovazioni introdotte dalla **legge 18 luglio 2025, n. 106**; dall'altro, l'inedoneità sopravvenuta alle mansioni, ai tempi o ai luoghi della prestazione lavorativa". Si ricostruisce poi l'orientamento consolidato che "riconduce molte condizioni croniche alla nozione di disabilità ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78/CE, estendendo così i doveri datoriali in tema di accomodamenti ragionevoli. Il saggio mostra tuttavia i limiti di questa assimilazione, criticando l'equiparazione automatica tra prolungamento del comportamento e accomodamento, e segnalando le persistenti insufficienze del quadro giuridico in relazione agli adattamenti diversi dalla modifica delle mansioni, specie in materia di orari e lavoro agile".

Nelle **conclusioni** si propone poi un "superamento dell'approccio meramente antidiscriminatorio, a favore di un paradigma più strutturale e preventivo, fondato sull'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. e sul potenziale della contrattazione collettiva come sede di innovazione inclusiva dell'organizzazione del lavoro".

Ci soffermiamo su alcuni dei temi introduttivi trattati dal saggio con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

- Il rapporto tra malattia e lavoro: lo sguardo alla persona che lavora
- Il rapporto tra malattia e lavoro: la malattia cronica e le sfide

Inserire qui Banner ADSERVER Articoli PS

Il rapporto tra malattia e lavoro: lo sguardo alla persona che lavora

Riprendiamo qualche indicazione del saggio riguardo all'**evoluzione del rapporto tra salute e lavoro** e la **prospettiva della malattia cronica**.

Si ricorda che nella riflessione giuslavoristica sul rapporto tra malattia e lavoro, è convinzione che l'**incapacità lavorativa** debba essere intesa non in senso assoluto e generico, ma in senso relativo, in relazione cioè alle esigenze del caso concreto e alle attività che altrimenti l'ammalato si troverebbe a dover svolgere, con rischi per la sua salute. E si rileva, "come chiarito sin dalle prime decisioni giurisprudenziali, che hanno affrontato patologie 'nuove' o quantomeno diverse da quelle comunemente oggetto della trattazione giuslavoristica, la circostanza che le **condizioni morbose e le relative terapie** impattano diversamente a seconda delle caratteristiche oggettive e soggettive dei malati con conseguenze assai diversificate anche rispetto alla abilità o meno al lavoro".

E lo stesso articolo 2087 cod. civ. valorizza le specificità della persona del lavoratore, richiamando la necessità di tutelare non solo la cura ma anche la partecipazione sociale ed economica, la continuità reddituale e la protezione sociale.

Questo sguardo prioritario alla «**persona che lavora**», suggerisce di osservare l'insieme delle esigenze di cui essa è portatrice alla luce del legame che lega la salute ad una piena realizzazione sia della libertà che dell'eguaglianza. E l'esigenza di valorizzare, quando possibile, "la capacità lavorativa residua ha progressivamente assunto un rilievo centrale nel dibattito giuslavoristico internazionale, con approdi particolarmente avanzati in quegli ordinamenti che hanno avviato riforme dirette al *return to work*".

In questo senso ? continua l'autore - il rapporto tra malattia e lavoro, "anche alla luce dalla diffusa destrutturazione dei concetti di tempo e luogo di lavoro, non può più essere ricondotto unicamente alla dicotomia assenza/presenza o malattia/salute, ma va riconcettualizzato alla luce delle molteplici situazioni intermedie che le diverse patologie generano, financo rimodulando la stessa nozione di 'malattia comune'".

Il rapporto tra malattia e lavoro: la malattia cronica e le sfide

Si ricorda poi che le **malattie croniche** hanno una "specificità fisionomia clinica, connotata da **tre elementi ricorrenti**: l'assenza di una prospettiva di guarigione definitiva, l'andamento prolungato e non predeterminabile nel tempo e la tendenza a un'evoluzione discontinua, segnata dall'alternarsi di riacutizzazioni e stabilizzazioni". In presenza di siffatte condizioni di salute, è evidente che "specifiche misure di protezione debbano essere adottate per preservare l'integrità psico-fisica del lavoratore e prevenire forme di esclusione sociale e lavorativa, a seconda delle esigenze che emergono in concreto" (la ricerca riporta diversi esempi in proposito).

Le esigenze richiamate, a mero titolo esemplificativo, "trovano riconoscimento nell'ordinamento solo in presenza di certe condizioni che ne limitano l'ambito applicativo, benché collegate a fattispecie pienamente ascrivibili alla categoria della 'malattia'". E, dunque, pongono una **duplice sfida**:

- da un lato, "si tratta di superare la rigidità dell'inquadramento binario tradizionale, che tende ad opporre in maniera netta la capacità e l'incapacità lavorativa, l'idoneità e l'inidoneità, l'assenza e la presenza, senza valorizzare quelle aree intermedie che il fenomeno della cronicità tende fisiologicamente a generare";
- dall'altro, "si impone la necessità di ripensare la strumentazione giuridica alla luce di un paradigma di tutela che non si limiti alla conservazione passiva del rapporto, ma favorisca attivamente la permanenza, il reinserimento o la riorganizzazione della prestazione lavorativa secondo criteri di ragionevolezza, proporzionalità e inclusione".

Si ricorda poi che la crescente diffusione delle malattie croniche "si lega strutturalmente al mutamento demografico in atto nei paesi a più alta occupazione, dove l' invecchiamento progressivo della popolazione, l'innalzamento dell'età pensionabile e la maggiore permanenza nel mercato del lavoro di lavoratori maturi e anziani determinano un aumento prevedibile e strutturale dell'incidenza delle patologie croniche nei luoghi di lavoro".

Dunque, ormai la **cronicità** non è una condizione eccezionale o marginale, "ma una traiettoria fisiologica sempre più comune nei percorsi occupazionali, destinata ad assumere un ruolo centrale nella regolazione del rapporto di lavoro, anche in una prospettiva di inclusione sociale e di invecchiamento attivo".

Servirà un vero e proprio statuto del lavoratore con malattia cronica e non è sufficiente "la previsione normativa di cui all'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 che, con le criticità segnalate in dottrina, riconosce la priorità nella trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai lavoratori affetti da '*gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*'. Né pare risolutivo il recente intervento del legislatore che, con la **legge 18 luglio 2025, n. 106** recante '*Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche*', si è limitato a introdurre, non senza contraddizioni (infra § 3.4), il diritto a un periodo di congedo non retribuito e un limitato monte orario di permessi per accedere a cure e terapie".

In definitiva, la ricerca, dopo aver definito alcuni presupposti per un inquadramento giuridico della malattia cronica si propone di offrire un "bilancio sulla tenuta complessiva dell'ordinamento con l'obiettivo di "verificare in che misura il sistema vigente sia in grado di rispondere alla molteplicità delle situazioni che coinvolgono **lavoratori affetti da malattia cronica**; questo tanto nei casi di totale incapacità a rendere la prestazione per un periodo prolungato", quanto "nelle ipotesi di inidoneità riferita ai tempi, ai luoghi della prestazione ovvero alle mansioni originariamente dedotte in contratto".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del saggio di cui ricordiamo il sommario:

1. L'evoluzione del rapporto tra salute e lavoro: la prospettiva della malattia cronica.
2. La nozione giuridica di malattia cronica.
3. L'incapacità temporanea del lavoratore: profili critici della sospensione del rapporto di lavoro in caso di patologie croniche.
 1. ♦ In caso di ciclicità delle assenze del lavoratore.
 - ♦ In caso di prolungata assenza del lavoratore.
 - ♦ Segue: Critica all'inquadramento del prolungamento del periodo di comporto come accomodamento ragionevole.
 - ♦ La conservazione del rapporto oltre il comporto: l'aspettativa
4. L'incapacità per inidoneità delle mansioni ovvero per inadeguatezza dei tempi e dei luoghi

1.
 - ◆ L'adattamento delle mansioni del lavoratore con malattia cronica
 - ◆ L'insufficienza del quadro normativo per gli adattamenti organizzativi diversi dalla modifica delle mansioni
 - ◆ La perdurante centralità degli accomodamenti ragionevoli.
5. Limiti e prospettive delle tecniche di tutela del lavoratore con malattia cronica.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Luci e ombre del contributo della giurisprudenza all'evoluzione del rapporto tra malattia (cronica) e lavoro", a cura di Giorgio Impellizzieri (assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia), Diritto della Sicurezza sul Lavoro (DSL) n. 2/2025.



Licenza [Creative Commons](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it