



L'attestato di lavoro corretto dopo un tumore

Chi si candida per un nuovo impiego dopo una malattia oncologica ha bisogno di un attestato di lavoro onesto. Un attestato di lavoro deve corrispondere alla realtà ed essere chiaro, completo, benevolo e privo di messaggi nascosti. La presente guida informativa indica in quali casi è ammesso menzionare una malattia nell'attestato di lavoro.

In linea di principio: non è ammesso menzionare una lunga assenza dal lavoro per malattia se non ha avuto un influsso significativo sulle prestazioni o sulla condotta e non mette in discussione l'idoneità al compito svolto finora.

Lo stesso vale per una malattia cronica: se non ha alcun influsso sulla capacità di lavorare, non dev'essere menzionata nell'attestato, nemmeno se questa malattia potrebbe portare in futuro a un'eventuale incapacità lavorativa.

Le assenze per malattia possono essere menzionate nell'attestato di lavoro solo in casi eccezionali.

I casi eccezionali sono i seguenti:

- Si prevede che a causa della malattia il collaboratore non sarà più in grado di svolgere le precedenti mansioni lavorative e per questo motivo il rapporto di lavoro è stato interrotto. Sarebbe poco sensato assumere questo collaboratore per l'attività che ha svolto finora. Ad esempio, una cantante lirica che non può più cantare dopo un'operazione alla laringe e viene quindi licenziata.
- La malattia ha avuto un forte impatto sulle prestazioni lavorative o sul comportamento del collaboratore. Le prestazioni lavorative o il comportamento non possono essere descritti correttamente se il datore di lavoro non menziona la malattia. La malattia è stata determinante per l'intero rapporto di lavoro. L'attestato di lavoro sarebbe incompleto se non si menziona la malattia e potrebbe ingannare il nuovo datore di lavoro. Ciò vale, per esempio, qualora una collaboratrice si sia ammalata poco dopo l'assunzione e abbia avuto molte assenze per malattia nel corso di diversi anni e infine abbia dovuto ridurre l'orario di lavoro dal 100% al 75% per motivi di salute.
- Il collaboratore è stato assente dal lavoro per molto tempo e l'assenza ha inciso fortemente sulla durata totale del rapporto di lavoro. In tal caso il collaboratore non ha potuto acquisire un'esperienza professionale sufficiente.

Tuttavia, non si può dire che sia consentito menzionare l'assenza per malattia unicamente se è durata almeno un anno oppure se la malattia è durata più di un quarto dell'occupazione totale. Per esempio, se una collaboratrice assume una nuova funzione dirigenziale, un'assenza anche di soli sei mesi può essere così significativa che non menzionarla può lasciare un'impressione errata per quanto riguarda l'esperienza professionale. Il nuovo datore di lavoro presumerebbe di assumere una manager esperta e potrebbe affidarle mansioni che lei non è ancora in grado di svolgere. La malattia ha quindi avuto un impatto significativo sull'acquisizione di conoscenze e competenze durante il periodo di impiego.

Nelle eccezioni appena elencate, il nuovo datore di lavoro risulterebbe ingannato qualora il problema di salute non fosse menzionato. La mancanza d'informazioni nell'attestato di lavoro potrebbe causare una perdita finanziaria. Al fine di evitare questo possibile danno, la malattia deve essere menzionata. Perciò, ogni caso deve essere valutato singolarmente.

Importante:

un attestato di lavoro non corretto può danneggiare anche il collaboratore. Se come dipendente si può dimostrare di non aver ottenuto un lavoro a causa di un attestato di lavoro erraneo, si può chiedere il risarcimento dei danni.

Referenze

Alcune persone vogliono ricominciare da capo dopo avere avuto il cancro. Anche per quanto riguarda il posto di lavoro. Può darsi che il rapporto con il datore di lavoro durante la malattia non sia stato sempre facile. Quindi è bene sapere che gli ex datori di lavoro possono fornire informazioni riguardanti un collaboratore solo se questi acconsente espressamente.

Suggerimenti per l'attestato

Se l'assenza per malattia deve essere menzionata nell'attestato, sono indicate, per esempio, le seguenti formulazioni:

- «Il rapporto di lavoro ha dovuto essere interrotto dal datore di lavoro perché il dipendente non era più in grado di svolgere la sua funzione a causa di problemi di salute».
- «Purtroppo, per motivi medici abbiamo dovuto disdire il rapporto di lavoro».
- «Per motivi di salute l'orario di lavoro è stato ridotto dal ...% al 75%».

Inoltre può anche darsi che il candidato preferisca menzionare espressamente la malattia oncologica per evitare che si formulino pure ipotesi o per essere in grado di giustificare un riorientamento professionale.

Conferma d'impiego

Se il collaboratore non concorda con il datore di lavoro sul contenuto dell'attestato di lavoro, non può chiedergli di limitare l'attestato a determinate informazioni, per esempio, non facendo dichiarazioni sulla propria condotta. Un tale attestato potrebbe essere fuorviante.

Tuttavia, in qualità di collaboratore è possibile richiedere anche un semplice certificato (la cosiddetta conferma d'impiego) che non contiene informazioni sulle prestazioni, sul comportamento o sulle assenze per malattia.

Importante:

se, in qualità di collaboratore, si paventa un attestato di lavoro sfavorevole, è meglio richiedere sia l'attestato che la conferma d'impiego.

Attestato di lavoro non corretto

Se si ritiene che l'attestato del datore di lavoro non sia stato redatto correttamente, è sensato richiamare l'attenzione del datore di lavoro sui passaggi da cancellare o modificare. È probabile che il datore di lavoro sia disposto di buon grado a modificare l'attestato.

Procedimento in caso di disaccordo

Se il datore di lavoro non accetta la modifica proposta, è possibile rivolgersi al tribunale. Se l'attestato non è corretto, si ha diritto alla sua correzione e se necessario si può ricorrere a un'azione legale.

Il collaboratore descriva o formuli personalmente il testo che desidera per l'attestato. Ciò consentirà al giudice di prescrivere nella sentenza l'esatta formulazione dell'attestato.

Il collaboratore cerchi le prove che supportano le sue richieste di modifica. Il foro o l'autorità arbitrale di competenza per le azioni in materia di diritto del lavoro sono quelli del domicilio o della sede della parte convenuta oppure del luogo in cui il collaboratore svolge solitamente il suo lavoro.

Il servizio d'informazione legale gratuita del luogo di residenza può fornire informazioni sulle fasi successive. Al sito www.legacancro.ch/consulenza-e-sostegno/consulenza-legale/ sono disponibili altre guide informative su questioni legali concernenti il cancro.

Per ulteriori informazioni e domande:

- Linea cancro: 0800 11 88 11, helpline@legacancro.ch
- www.legacancro.ch/regione
- Media: media@legacancro.ch

Impressum

Lega svizzera contro il cancro, Effingerstrasse 40, casella postale, 3001 Berna, tel. 031 389 91 00 info@legacancro.ch, www.legacancro.ch

Questa guida informativa è disponibile in italiano, francese e tedesco al sito www.legacancro.ch/shop

© 2020, Lega svizzera contro il cancro, Berna