



Malati di cancro: diritti e doveri durante una candidatura

Se avete un cancro e vi candidate per un nuovo posto di lavoro, dovrete sapere cosa siete obbligati a rivelare della vostra malattia a un potenziale datore di lavoro durante il colloquio di presentazione. Questa guida informativa vi fornirà un aiuto in merito.

Oltre alle vostre qualifiche professionali, confrontate con il profilo richiesto anche le vostre attuali condizioni di salute. Quali qualifiche e quali attitudini fisiche, psichiche e mentali (per es. capacità di concentrazione e motivazione) sono richieste dal posto di lavoro cui si ambisce? Per le questioni riguardanti le informazioni che è necessario fornire sulla vostra malattia, il confronto tra le future mansioni e le vostre condizioni di salute è fondamentale. Per trovare un posto di lavoro adeguato, è importante che la valutazione sia realistica. Se non siete sicuri di ciò che siete in grado di fare, parlate con il vostro medico. Trovate informazioni utili per l'autovalutazione anche sul sito Internet www.compasso.ch. In caso di bisogno, dopo una patologia oncologica, l'assicurazione invalidità vi sostiene con la consulenza professionale, il collocamento lavorativo e tramite misure di reintegrazione.

Quando si candidano, le persone che sono sopravvissute a un cancro – i cosiddetti «cancer survivors» – devono mostrarsi fiduciose e mostrare le loro qualità professionali. Molti cancer survivors non hanno limiti di prestazioni.

Quali domande sono ammesse durante il colloquio di presentazione?

Per verificare i dati inseriti nella vostra lettera di candidatura, il datore di lavoro deve poter porre alcune domande durante il colloquio di presentazione. Tuttavia, i dati concernenti il vostro stato di salute fanno parte dei dati personali che godono di una protezione speciale, ecco perché durante il colloquio di lavoro non tutte le domande sulla salute sono autorizzate.

Si applicano i seguenti principi:

- le informazioni sullo stato di salute che vengono rivelate volontariamente durante il colloquio devono sempre corrispondere alla verità;
- al datore di lavoro è vietato porre domande riguardanti malattie o disabilità passate o presenti, che non siano correlate agli incarichi richiesti per il posto di lavoro. Se la malattia o la disabilità non influisce sulla

possibilità di portare a termine tali compiti, la risposta non deve corrispondere alla verità (vedi sotto: Diritto alla bugia per legittima difesa);

- qualora il datore di lavoro debba assicurarsi che il lavoro non sia nocivo per la salute del candidato, può porre alcune domande relative alla salute. Ad esempio, potrebbe chiedere se riuscite a gestire un carico di lavoro molto impegnativo;
- quando ci si candida per un posto di lavoro, non è necessario rivelare spontaneamente i propri problemi di salute. Questa regola comporta però alcune eccezioni. In rari casi esiste, infatti, un cosiddetto «obbligo di rivelazione». Tali eccezioni sono le seguenti:
 - vi rendete chiaramente conto che, a causa della vostra malattia o disabilità, non potrete nel modo più assoluto svolgere i compiti richiesti dal lavoro;
 - esiste un rischio sanitario per il datore di lavoro o per terzi (per es. rischio d'infezione);
 - sono prevedibili numerose assenze;
 - se già al momento dell'assunzione sapete che con ogni probabilità sarete assenti per motivi di salute o di cura;
 - qualora il datore di lavoro desideri assicurarsi che sarete disponibili in un preciso periodo (per es. fiera autunnale, vacanze estive) e voi già sapete che sarete assenti per malattia o cura propria in quelle date, dovete riferirlo al datore di lavoro;
- domande di carattere generale come: «Soffre di qualche malattia?», non sono ammesse. A domande del genere potete anche rispondere negando la presenza di una malattia (vedi sotto: Diritto alla bugia per legittima difesa);
- nel caso in cui un lavoro comporti un potenziale pericolo (per es. autista o macchinista del treno), il datore di lavoro ha l'obbligo, in determinate circostanze, di condurre indagini pre-assunzione. I medici inquirenti possono divulgare solo le informazioni riguardanti l'idoneità o la mancata idoneità al posto di lavoro oppure se il candidato è idoneo ma con determinate restrizioni. Qualsiasi informazione aggiuntiva, come ad esempio una diagnosi, è inammissibile.

**Diritto alla bugia per legittima difesa:
A una domanda inammissibile durante il colloquio
di lavoro, si può dare una risposta non veritiera.**

Questo tipo di comportamento ingannevole non comporta conseguenze. È infatti consentito proteggere la propria personalità. Tuttavia, il ricorso alla menzogna per legittima difesa non può sfociare in un costrutto di bugie fuorviante.

È però importante sapere che, nell'ottica di una futura collaborazione improntata sulla fiducia, durante il processo di candidatura conviene fornire informazioni il più possibile trasparenti e sincere.

Attenzione

In caso di domande sulla salute correlate alla cassa pensione o all'assicurazione di indennità giornaliera per malattia, le risposte devono sempre corrispondere alla verità!

Possibili conseguenze di una bugia durante la procedura di candidatura

In presenza di una bugia per legittima difesa, il contratto di lavoro è da ritenersi valido e una sua risoluzione senza preavviso a causa dell'occultamento di una malattia sarebbe abusiva. In un caso del genere, una malattia esistente non ha alcuna influenza giuridica sul contratto di lavoro.

Se il candidato fosse obbligato a dire la verità oppure indotto a rivelare volontariamente la propria malattia, una risoluzione senza preavviso potrebbe essere legittima a determinate condizioni e può essergli richiesto un risarcimento dei danni (per es. i costi di un nuovo annuncio di lavoro). Il datore di lavoro può anche far valere il fatto che il contratto non sia da ritenersi valido.

Fatta eccezione per il periodo di interdizione (protezione contro il licenziamento, per es. in caso di malattia), un lavoratore dipendente può essere licenziato in qual-

siasi momento da un datore di lavoro privato. Spesso, le persone sottoposte a un rapporto di lavoro di diritto pubblico sono meglio protette contro il licenziamento.

Un licenziamento per malattia non è abusivo qualora esista una correlazione con il lavoro. È questo il caso in cui la persona è oggettivamente inadeguata a causa della malattia, se non può fornire la prestazione richiesta o se le ricorrenti assenze provocano ritardi nei processi lavorativi.

Se la malattia non ha alcun influsso sulle prestazioni o sul comportamento al lavoro e ciononostante il datore di lavoro procede al licenziamento giustificandolo con la malattia, allora si tratta di un licenziamento abusivo. Tuttavia, anche il licenziamento abusivo ha la sua validità (eccezioni sono previste solo nella legge sulla parità dei sessi). Il tribunale può però stabilire un risarcimento fino a un massimo di sei salari mensili.

Trovate maggiori informazioni riguardanti questioni giuridiche sul tema cancro su:
www.legacancro.ch/consulenzalegale

Per maggiori 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, telefono 031 389 91 00
info@legacancro.ch, www.legacancro.ch

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

© 2019, Lega svizzera contro il cancro, Berna