

**Ministero del Lavoro****Ufficio Nazionale di Parità****Convegno Roma**

*“Marco Biagi, la sua legge e la valorizzazione delle norme a tutela de/delle lavoratori/trici affette da patologie oncologiche e invalidanti”*

**Intervento di Liliana Ocmin**

***“La contrattazione articolata come strumento di tutela dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche”***

## **La concretezza della contrattazione articolata nelle malattie oncologiche**

La contrattazione di secondo livello nasce dalla volontà di trasferire all'interno degli ambiti aziendali e territoriali il principio stesso della contrattualità. Un sindacato riformista come la CISL contratta infatti a partire dal quadro delle reali compatibilità aziendali e territoriali.

Nel quadro definito dalla contrattazione collettiva nazionale e soprattutto dalla contrattazione di secondo livello, devono entrare di diritto, essendo centrali nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla luce della normativa vigente, la valutazione dei rischi (art.28, d.lgs.81/2008 s.m.) nell'organizzazione del lavoro.

Purtroppo il tema della sicurezza sul lavoro, non implica solo gli infortuni, ma esiste un legame causale tra alcuni tipi di cancro e determinati lavori (la maggior parte dei quali conta un'alta presenza femminile) in cui sono utilizzate sostanze di riconosciuto impatto cancerogeno (pesticidi, tinture, solventi).

Il cancro professionale delle donne, tuttavia è particolarmente sottovalutato perché difficilmente, se ne conteggia la registrazione nel certificato di morte, eludendo così correlazioni possibili tra la professione e la causa di decesso.

Da analisi trasversali condotte tra il 1995 e il 2005 si osserva che un incremento del rischio di tumore mammario del 48% si concentra nelle lavoratrici a turni. Lo IARC ( International Agency for Research on Cancer) ha inserito il lavoro a turni tra le fonti di rischio di secondo livello alla base dei tumori professionali. Ogni anno di diretta correlazione con il lavoro si verificano circa 8.000 casi di tumore.

Altra correlazione che incide sui tumori mammari si rileva nelle lavoratrici che tardano nel divenire madri (spesso per ragioni di difficoltà a programmare i figli in età giovanile in fase di ingresso nel mercato del lavoro);

Lo stress lavoro-correlato infine, forse più subdolo di eventuali esposizioni a fattori cancerogeni, causato da problemi di natura discendenti dall'organizzazione del lavoro determina spesso un abbassamento delle difese immunitarie al punto da esporre le lavoratrici a maggior rischio oncologico.

È necessario quindi, dare concretezza a scelte contrattuali, anche sul secondo livello, che si rivelano vitali per il benessere e la salute dei lavoratori e le lavoratrici.

### **Gli spazi della contrattazione.**

Fino alla Riforma Biagi non vi è stata una normativa di tutela specifica per i lavoratori coinvolti sul piano personale o familiare da patologie oncologiche. La nostra legislazione attribuisce al lavoratore assente per malattia il diritto al percepimento della retribuzione e alla conservazione del posto di lavoro per un certo periodo, superato il quale il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

La determinazione di tale limite temporale è demandata alla contrattazione. Purtroppo la peculiarità della patologia oncologica ha fatto emergere un altro elemento nella gestione del rapporto lavorativo: è noto, infatti, che le cure necessarie coprono spesso un arco temporale assai più esteso di quello occorrente per altre infermità.

Il principio fondamentale della contrattazione di secondo livello è quello di un concertazione tra aziende e organizzazioni dei lavoratori. L'intervento della contrattazione deve essere finalizzato alla tutela del lavoratore malato con l'obiettivo di evitare che il lavoratore perda il posto di lavoro per il decorso del periodo di malattia e di agevolare il suo reinserimento nel posto di lavoro.

In parallelo, a garanzia degli interessi dell'azienda, grazie alla contrattazione decentrata, si evita il rischio che vengano alterati gli interessi dell'impresa e che essa possa essere tentata di creare condizioni per l'allontanamento del lavoratore malato.

La contrattazione può introdurre diverse tipologie di agevolazioni: dalla scelta di una diversa articolazione dell'orario di lavoro che possa consentire al malato di sottoporsi alle necessarie terapie, all'assegnazione di mansioni compatibili con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa.

### **Contrattare la flessibilità**

La malattia innesca, talvolta, atteggiamenti che spingono il lavoratore ad abbandonare l'azienda perché in quanto malato, l'azienda stessa tende a considerarlo improduttivo, esprimendo tale proposito, modificando le mansioni affidate al lavoratore, con incarichi dequalificanti

Uno strumento a sostegno che concili il benessere del lavoratore, le esigenze della malattia e i bisogni dell'impresa, potrebbe giungere da strumenti di flessibilità mediante l'utilizzo del part-time ad esempio, sia orizzontale che

verticale, per permettere di coniugare le esigenze di cura, mantenendo il posto di lavoro.

Il lavoratore, venute meno le predette esigenze, potrà trasformare nuovamente a tempo pieno il rapporto di lavoro. Per non escludere il lavoratore, ma per mantenere in forze competenze necessarie all'impresa, occorre andare oltre e sperimentare nuove soluzioni creative a tutela congiunta delle parti in causa.

Il diritto del lavoratore o della lavoratrice a richiedere la trasformazione del contratto è 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.

Ma come si diceva ciò costituisce un formalismo giuridico l'organizzazione del tempo di lavoro dovrà in ogni caso essere pianificata congiuntamente tenendo prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore o della lavoratrice e dell'azienda.

Un ruolo importante in questo scenario di concertazione può essere ricoperto anche dagli enti bilaterali sia sul versante della formazione ed informazione necessaria per creare le condizioni di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici ammalate sia per intervenire in termini di servizi integrativi a livello assistenziale e previdenziale.

Inoltre in quanto organismi frutto di contrattazione e di concertazione tra le parti sociali essi possono svolgere anche una importante funzione di discussione e di approfondimento di questa problematica.

### **La contrattazione di secondo livello come strumento di non esclusione del lavoratore malato.**

Attraverso la contrattazione di secondo livello è possibile arginare questo fenomeno verificando congiuntamente – impresa e organizzazioni sindacali – le eventuali facoltà lavorative residue ed un loro utilizzo produttivo all'interno della realtà aziendale.

In questo quadro si innesta il tema della eventuale riqualificazione del lavoratore o della lavoratrice con processi formativi capaci di incentivare, la flessibilità e la permanenza della lavoratrice sul luogo di lavoro.

Come ribadito più volte dal professor Tiraboschi, “ serve consapevolezza che un lavoratore malato non è una «risorsa perduta» ma una persona che potrà ritornare, attraverso il giusto sostegno, ad essere operativa”.

Da questo punto di vista occorre – nella contrattazione di secondo livello – andare oltre il quadro della normativa e oltre quello della contrattazione collettiva, sperimentando soluzioni innovative e di conciliazione tra lavoro, cura ed esigenze delle imprese.

Contrattare nuovi spazi per i lavoratori affetti da malattie oncologiche vuol dire puntare al coinvolgimento delle imprese senza il cui consenso si possono scrivere norme e contratti perfetti ma che non miglioreranno mai le condizioni degli ammalati e delle loro famiglie.