Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità

Alessandra Servidori - Consigliera Nazionale di Parità

Insieme contro il cancro, dalla parte del lavoro e delle persone, ricordando il Professor Marco Biagi, la sua legge e il patrimonio che ci ha lasciato.

18 marzo 2010 Roma
Sala Polifunzionale Palazzo Chigi

Nell'ambito della settimana dedicata alla prevenzione del cancro l'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità e la Rete Nazionale delle consigliere in collaborazione con il Ministero del Lavoro, delle politiche sociali; il Ministero delle Pari Opportunità, il Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione; la Consulta femminile Nazionale LILT; Adapt; Il Comitato Nazionale Pari opportunità CRI; il Comitato Nazionale Pari Opportunità INAIL; con il Patrocinio della Fondazione Marco Biagi

SIAMO PARTITI come Adapt - Fondazione Marco Biagi - Europa Donna - Lilt dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 10 aprile 2008, intitolata *Lotta al cancro in una Unione europea allargata*, che, al punto 35, «invita la Commissione a redigere una carta per la protezione sul luogo di lavoro dei pazienti affetti da tumore e delle persone affette da malattie croniche, in base alla quale le imprese sarebbero tenute a permettere ai pazienti di continuare a lavorare durante la terapia e a favorire il loro rientro in servizio». Abbiamo raccolto l'invito e oggi possiamo non solo presentare il risultato ottenuto ma vedere davanti a noi una prospettiva reale e soprattutto concreta con la collaborazione delle parti sociali.

È una strada durante la quale abbiamo incontrato alleati amici e amiche e abbiamo potuto tracciare il percorso che oggi ci porta qui, insieme a fissare dei tasselli dei punti di accordo delle azioni dalla parte di chi soffre di patologie oncologiche e nel lavoro cerca e trova la continuità di un progetto di vita e di speranza,una comunità solidale e attenta.

Il modo migliore nell'VIII anniversario della tragica scomparsa del Prof. MARCO BIAGI per valorizzare il suo lavoro, la sua legge, senza celebrazioni ma nel solco del workfare, il fare dunque quella scuola che ci vede impegnati dalla parte del lavoro e delle persone che soprattutto rischiano di rimanere emarginate dal mercato del lavoro. E la costanza ci ha dato ragione.

Siamo partiti dalla Legge Biagi, decreto legislativo 276/2003, che con l'art. 46, ha modificato la disciplina sul part-time, introducendo per la prima volta nel nostro Paese il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori malati di cancro. Nel decreto legislativo 61/2000, che disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, infatti, è stato aggiunto l'articolo 12-*bis*, che riconosceva ai lavoratori del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa – anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salva vita – il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale.

Via Fornovo n.8
00192 ROMA
Tel. 0646832843-2726-2562-2629
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

Poi la legge 274/2007, art. 44, ha esteso tale norma anche ai lavoratori pubblici portatori di patologie oncologiche sanando un *vulnus* nei loro confronti fino allora esclusi poiché la Legge Biagi non era stata sottoscritta dall'ARAN. Egualmente oggi la norma attribuisce al lavoratore pubblico e privato il diritto di tornare a lavorare a tempo pieno, qualora lo richieda. La disposizione richiamata è finalizzata alla riduzione della prestazione lavorativa per venire incontro alle esigenze del malato. Poi in successione i vari contratti, circolari applicative sia nel pubblico che nel privato sono intervenuti e hanno migliorato sensibilmente la norma.

Il seminario e la tavola rotonda hanno l'obiettivo di aggiornarci su tutto il percorso compiuto a livello istituzionale, contrattuale, associativo e sulle possibili evoluzioni che insieme possiamo sviluppare.

Noi abbiamo fatto la nostra parte prima nel **MANIFESTO, presentato al Presidente Giorgio Napolitano l'8 luglio 2008 da LILT in collaborazione con Adapt, Fondazione Marco Biagi ed Europa Donna, manifesto che ha recepito l'invito del Parlamento Europeo ad ampliare ed estendere le tutele previste dalla normativa esistente per i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattia oncologica.**

1. Prevedere un'articolazione oraria che permetta al malato di sottoporsi alla terapia.
2. Assegnazione di mansioni più compatibili con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa.
3. Il periodo di comporto nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato sia aumentato per i lavoratori in funzione all'anzianità di servizio.
4. Periodi di degenza ospedaliera, giornate di *day hospital* usufruite per la somministrazione di terapie salvavita (chemioterapia o l'emodialisi) non computati al fine della conservazione del posto.
5. Riconsiderare il trattamento economico relativo al periodo di comporto. In relazione al trattamento economico nel periodo di comporto si deve rilevare che nella maggior parte dei contratti collettivi la retribuzione per un primo periodo (di durata variabile nei singoli contratti, anche in dipendenza dell'anzianità di servizio) resta intera per poi ridursi di solito al 50%.
6. Favorire un'idonea articolazione dell'orario di lavoro e quindi una modifica dell'organizzazione aziendale, per particolari esigenze di soggetti sottoposti a terapie o visite specialistiche.
7. Prevedere la possibilità per il lavoratore di potere richiedere la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa.
8. Prevedere che, superato il periodo di conservazione del posto, il dipendente, riconosciuto idoneo al lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni corrispondenti al proprio profilo professionale, possa essere utilizzato in mansioni equivalenti nell'ambito della stessa categoria.

POI è seguita La STESURA DEL CODICE ETICO con la presentazione il 21 Marzo 2009 (ADAPT-FONDAZIONE MARCO BIAGI-EUROPA DONNA-LILT).
Abbiamo sviluppato durante il 2008 varie attività volte a favorire azioni di sensibilizzazione ed informazione del management e delle risorse umane aziendali: l'obiettivo di queste azioni è stato soprattutto quello di incoraggiare lo sviluppo di strategie solidali nelle aziende, con particolare attenzione alle lavoratrici affette da patologie oncologiche.

La finalità principale del progetto era la definizione di un'ipotesi di un codice etico di condotta ed un'ipotesi di protocollo d'intesa tra le parti sociali per facilitare le persone affette da patologie oncologiche, con particolare riferimento alle donne affette da tumore al seno, nella scelta di continuare e/o riprendere l'attività lavorativa, anche mediante formule contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile, e la possibilità di avere prospettive di carriera.

Nell'ambito delle attività sperimentali del progetto, abbiamo previsto la divulgazione del codice etico di condotta attraverso il coinvolgimento del nostro network di colleghi, soci, collaboratori. Il nostro contributo concreto come ADAPT e Fondazione Marco Biagi alla ricerca è stato la distribuzione di un questionario alla Roche e al Comune di Milano con alcune delicate domande impostate sulla sensibilizzazione e conoscenza delle reali condizioni di lavoro, sensibilizzazione del management. Il nostro obiettivo infatti è stato quello di consultare un ampio numero di esperti e professionisti, di diversificata esperienza, per raccogliere contributi utili alla definizione di un documento condiviso che poi è stato presentato alla Commissione Europea che ha acquisito il nostro materiale e contributo.

TESTO DEL CODICE ETICO

1. Questa azienda riconosce al lavoratore affetto da patologia oncologica una condizione di particolare vulnerabilità, essendo nella circostanza di dover conservare il proprio posto di lavoro e nel contempo dover conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a interventi o terapie salvavita. L'azienda riconosce e sostiene pertanto la promozione del diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale durante il periodo di difficoltà con la possibilità, a malattia superata, di essere reintegrato con il contratto di lavoro precedente.

2. Questa azienda si impegna a informare i propri dipendenti delle misure esistenti a loro tutela in caso di patologia oncologica personale o di un familiare in stato di necessità di assistenza per malattia oncologica. Si impegna altresì a informare i lavoratori di ogni ulteriore misura adottata a integrazione di quelle in vigore.

3. Ai dipendenti affetti da patologia oncologica di questa azienda è riconosciuto il diritto dell'assegnazione di mansioni più compatibili con il proprio stato di salute e con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa.

4. Ai dipendenti affetti da patologia oncologica di questa azienda viene riconosciuto un prolungamento del periodo di comporto, in funzione all'anzianità di servizio, nei casi di patologie di natura oncologica, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed AIDS conclamato e per le patologie gravi richiedenti terapie salvavita (come ad esempio la chemioterapia), secondo criteri e modalità da concordare con i responsabili delle risorse umane.

5. Questa azienda, riconoscendo che il trattamento economico nel periodo di comporto (di durata variabile nei singoli contratti, anche in dipendenza dell'anzianità di servizio), nella maggior parte dei contratti collettivi, resta intero in un primo periodo per poi ridursi nella generalità dei casi al

50%, manifesta la propria disponibilità ad attuare modifiche specifiche in relazione anche all'anzianità di servizio.

6. Ai dipendenti di questa azienda affetti da patologia oncologica viene riconosciuto il diritto all'esclusione dal computo, al fine della conservazione del posto di lavoro, dei periodi di degenza ospedaliera e delle giornate di day hospital usufruite per la somministrazione di terapie salvavita (ad esempio la chemioterapia o l'emodialisi).

7. Questa azienda si impegna a favorire un'idonea articolazione dell'orario di lavoro e quindi una modifica effettiva dell'organizzazione aziendale, per particolari esigenze di soggetti sottoposti a terapie o visite specialistiche.

8. Questa azienda si rende disponibile a prevedere la possibilità per il lavoratore di potere richiedere la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa. Questa azienda riconosce che, superato il periodo di conservazione del posto, il dipendente ritenuto idoneo al lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni corrispondenti al proprio profilo professionale, possa essere impiegato in mansioni equivalenti nell'ambito della stessa categoria.

9. Questa azienda si impegna a sviluppare specifiche azioni di promozione degli strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per assicurare il sostentamento della persona ammalata e del suo nucleo familiare, sia con una organizzazione aziendale flessibile sia con una rete di servizi integrati alla persona adeguati in convenzione.

10. Questa azienda riconosce al lavoratore il diritto all'Educazione Terapeutica, intesa non solo come semplice informazione sulla malattia, ma anche come formazione circa gli adattamenti alla vita resi necessari dalla circostanza.

11. Questa azienda riconosce e tutela il diritto del familiare (coniuge, genitore o figli) o del convivente di una persona malata ad assisterla nel periodo delle cure della malattia, rendendosi disponibile a ridisegnare l'orario di lavoro della persona interessata in modo flessibile perché possa compiere la sua opera di assistenza al malato secondo le necessità.

Come Consigliera Nazionale di parità dal gennaio 2009 abbiamo istituito un gruppo di lavoro delle consigliere operative sul territorio, Pubblici ufficiali disponibili a sviluppare il Codice con le modalità di protocollo di intesa, accordi con le parti sociali sui luoghi di lavoro. Abbiamo sottoscritto un accordo di cooperazione strategica con Consulta LILT, CRI, INAIL, CSR, accordo al quale vogliamo dare attualità anche in materia di politiche attive a favore dei lavoratori e lavoratrici ammalate oncologiche.
ORA bisogna mettere in moto la parte operativa e procedere con sperimentazioni territoriali.

Affinché le leggi non rimangano inattuate è necessario che siano innanzitutto i malati a conoscere quali diritti lo Stato riconosce e garantisce loro, sia come particolare categoria di malati, sia genericamente, come persone riconosciute invalide. È necessario proseguire sul cammino delle strategie e dell'applicazione delle norme per la promozione di diritti dei malati di cancro a fronte dei nuovi bisogni espressi dalle persone colpite da neoplasie, svolgendo un'azione di sensibilizzazione su Governo e Parlamento, interagendo con le Associazioni poiché il risultato di tale sinergia aiuterà i malati e la società ad affrontare situazioni di disagio permanenti o temporanee poiché sia l'erogazione tempestiva delle previdenze economiche, sia la fruizione dei congedi dal lavoro,sia la sensibilità della comunità verso di loro, risultano di grande beneficio per affrontare sia l'emergenza sia la quotidianità. Le misure possono essere efficaci pienamente solo attraverso azioni di rete e di sistema tra soggetti istituzionali e parti sociali. È necessario infatti migliorare e standardizzare la cooperazione istituzionale tra Stato e Regioni che deve poi svilupparsi ad ogni livello, nazionale, regionale e territoriale attraverso uno stretto legame con le politiche di concertazione con le parti sociali senza dimenticare una verifica rispetto i ruoli delle Province alle quali è affidata la vera governance delle politiche del lavoro e della formazione professionale del territorio, strumento indispensabile per una vera efficienza e qualità dell'integrazione tra servizi socio/sanitari.

Va dunque valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva e della contrattazione articolata degli avvisi comuni stipulati tra le parti sociali per favorire l'applicazione dei protocolli di intesa all'interno dei quali l'occupazione e la preparazione degli operatori dei servizi, la programmazione e l'integrazione dei servizi pubblici e privati sono lo strumento sovrano, a garanzia dell'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti deboli e la piena valorizzazione dei lavoratori e lavoratrici che incontrano la malattia.

La contrattazione collettiva spesso amplia la sfera di tutela accordata al lavoratore malato in relazione alla gravità della patologia. L'intervento della contrattazione, finalizzato alla tutela del malato, persegue essenzialmente gli obiettivi di evitare che il lavoratore perda il posto di lavoro per il decorso del periodo di comporto e di agevolare il suo reinserimento nel posto di lavoro. La contrattazione, infatti, introduce agevolazioni di vario tipo, che vanno dalla scelta di un'articolazione oraria che permetta al malato di sottoporsi alla terapia, all'assegnazione di mansioni compatibili con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa. I richiami alla contrattazione collettiva nazionale hanno funzione esemplificativa delle agevolazioni riportate che costituiscono sintesi delle previsioni che si rinvengono nei diversi livelli di contrattazione. Ultimamente poi alcuni rinnovi contrattuali hanno portato evidenti miglioramenti dei quali hanno ampiamente trattato i colleghi nei loro interventi.

Fondamentale per noi l'attuazione a livello locale di azioni e prassi anche in via sperimentale di protocolli di intesa coinvolgendo gli enti locali nei territori che attenueranno anche la fase di sperimentazione aumentando la possibilità che gli accordi territoriali comprendano tali tutele e politiche di servizi volti a favorire la possibilità che il malato/a possa scegliere se e a quali condizioni proseguire il proprio percorso lavorativo. Occorre infatti considerare anche le esigenze del malato/a in relazione al suo ruolo all'interno della famiglia. Le donne nella fascia di età in cui è più diffusa la malattia al seno oltre che essere occupate sono anche impegnate nel lavoro di cura verso i figli e/o genitori anziani.

LA NOSTRA PROPOSTA DUNQUE: costruire un tavolo con le parti sociali per approntare un prototipo di protocollo locale.

Materie del **protocollo locale** potrebbero contenere:

1) Predisposizione di una Carta dei diritti dell'ammalato oncologico.

2) Raccolta della legislazione esistente e istruzioni per l'uso.

3) Sperimentazione di voucher per la formazione,promozione di interventi formativi rivolti al personale dei centri per l'impiego per sensibilizzarli alla tipologia, percorsi di inserimento al lavoro.

4) Gli enti coinvolti sperimentano anche forme incentivanti per le imprese che inseriscono negli accordi aziendali integrativi miglioramenti in termini di tutele rivolte ai lavoratori affetti da malattie oncologiche e/o per la prevenzione di giorni per visite specialistiche e attività per la prevenzione.

5) Segnalazione delle aziende che in virtù della presenza di lavoratori ammalati adottano organizzazioni aziendali e modalità di lavoro con modalità e orari di lavoro flessibili, rappresentando così autentici modelli di AZIENDE SOCIALMENTE RESPONSABILI.

6) Incentivare la quota di lavoratori a part-time, di contratti di inserimento, e tipologie contrattuali flessibili applicando il d.lgs n. 276/2003 e successivi provvedimenti attuativi, per conciliare lavoro e tempo di vita e cura della malattia, prefigurando comunque un tempo determinato di tale trattamento finalizzato a superare il momento di difficoltà.

7) Ai fini previdenziali il periodo di lavoro durante la malattia oncologica dovrebbe poter essere calcolato con una contribuzione figurativa maggiorata.

Gli strumenti da utilizzare sono:

1) Accordi quadro tra le parti sociali e aziendali nei piani di zona per la permanenza e il rientro nel mercato del lavoro di lavoratrici e lavoratori affette da patologie oncologiche.

2) Attività di informazione e formazione per i capi del personale e lavoratori in collaborazione con la Rete delle Consigliere di parità e apertura di punti di consulenza territoriali in collaborazione con le associazioni, i patronati.

3) Sensibilizzazioni del management e delle risorse umane e delle risorse aziendali al problema Mapping instruments for Corporate Social Responsibility: nesso tra responsabilità sociale e rendimento economico delle imprese che adottano strategie solidali (busineness case); capacità di comunicazione di quanto si sta facendo per sostenere il lavoratore/trice.

4) Definizione del percorso, le attività, i comportamenti, la capacità di problem solving e le procedure da mettere in atto per una gestione delle opportunità in azienda sono parte fondamentale di un CODICE ETICO che distinguerà l'azienda come AZIENDA RSI con tanto di certificazione di qualità.

Via Fornovo n.8
00192 ROMA
Tel. 0646832843-2726-2562-2629
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

5) L'azienda che adotta il Codice etico potrebbe beneficiare di agevolazioni, beneficiare di un sistema di contribuzione figurativa per le persone che si assentano per alcuni periodi per la cura e la convalescenza della malattia, e nelle gare di appalto queste aziende potrebbero acquisire un punteggio maggiore avendo titoli di qualità per assegnazioni di gare.

Concludendo questo mio contributo, nella convinzione che molto si possa operare nell'ambito della qualità e della speranza di vita della persona affetta da malattia oncologica, con l'aiuto di ciascuno si possono raggiungere ulteriori buoni risultati poiché come ci ricorda tuttora l'insegnamento del Professor Marco Biagi che ha dedicato l'opera, la vita e il suo sacrificio al progresso della dottrina lavoristica italiana:

"Della promozione della occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro condizioni e tutele e del mercato del lavoro bisogna parlare oggi, soprattutto per coloro che rischiano l'esclusione sociale, anche e soprattutto in Italia, abbandonando per sempre le inutili liturgie conflittuali del passato e guardando avanti migliorando la dottrina giuslavorista anche in una dimensione comunitaria". Appunto.