www.adapt.it, 26 marzo 2010

Nuove prospettive nella promozione della tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche

di Marina Bettoni

Lo scorso 18 marzo si è svolto a Roma il convegno *Marco Biagi, la sua legge e la valorizzazione delle norme a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti. Prospettive e percorsi*. Qualcosa di più di un convegno: un momento di lavoro e di impegno da parte dei partecipanti nel ribadire l'importanza e l'attualità delle norme introdotte da Marco Biagi anche riguardo al tema così particolare dei lavoratori affetti da patologia oncologica.
Questo breve intervento ha il compito di ricostruire sinteticamente i punti di forza e le attività svolte *a latere* del progetto europeo che ha accompagnato per un anno e oltre Adapt e i suoi partner nel portare a concretezza la realizzazione di un Codice etico per le aziende che intendano promuovere buone prassi per questi lavoratori. Nel corso del 2008, Adapt, il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi ed Europa Donna hanno sviluppato, nell'ambito di un progetto co-finanziato dalla Commissione europea (budget heading 4.03.03.01, *Industrial Relations and Social Dialogue*, Call For Proposals 2007, VP/2007/001), varie attività e iniziative volte a promuovere attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva aziendale misure a tutela delle lavoratrici affette da patologie oncologiche.
Il presente contributo ha lo scopo di mettere in evidenza il percorso effettuato nell'ambito del progetto *Promoting new measures for the protection of women workers with oncological conditions by means of social dialogue and company-level collective bargaining*, entro il quale è stato messo a punto un Codice etico presentato nel report finale alla Commissione europea. Il lavoro di ricerca/intervento durato più di un anno si è focalizzato particolarmente sul caso delle lavoratrici affette da neoplasia al seno comprendendo diverse iniziative che intendono, ancora oggi, nell'estrema attualità della tematica, promuovere la sensibilizzazione su questa materia. Come rileva un recentissimo studio (*Health in the European Union, Trends and Analysis*, in *q. Boll.*) il tumore al seno è, infatti, la principale causa di mortalità per cancro tra le donne. Per perseguire l'obiettivo generale di creare strategie efficaci per la protezione dei lavoratori affetti da patologia oncologica sono state, infatti, attuate diverse attività in tre fasi:
• attività di ricerca riguardante le tematiche connesse alla condizione lavorativa di soggetti affetti da patologie oncologiche;
• coinvolgimento delle parti sociali e degli enti partecipanti al progetto;
• elaborazione del rapporto di ricerca e disseminazione dei risultati;
Nello specifico le attività realizzate sono state:
• uno studio comparato a livello europeo per individuare la normativa e le buone pratiche relative ai lavoratori affetti da patologie oncologiche con particolare attenzione alle donne affette da tumore al seno;
• l'individuazione di problemi ma anche di esperienze, soluzioni organizzative e buone pratiche interne alle imprese;
• la somministrazione di un questionario ai lavoratori per permettere un'analisi delle implicazioni correlate allo stato di malattia;
• la stesura di un Codice etico anche attraverso una consultazione pubblica finalizzata alla sua integrazione grazie, principalmente, al network dei lettori delle newsletter Adapt.

Il valore dello studio comparato a livello europeo

Sebbene nessuno dei 15 Paesi presi in considerazione presenti una normativa specifica per la tutela dei malati di cancro, alcuni di questi ordinamenti prevedono particolari agevolazioni per i lavoratori con malattia oncologica (si veda R. Rubino, *Il diritto comparato e la normativa italiana a tutela dei lavoratori/trici affetti da gravi patologie*, in *q. Boll.*).
La mancanza di testi specifici in materia porta come conseguenza un'assenza di provvedimenti propri soprattutto nel caso delle donne lavoratrici affette da tumore al seno, anche se è stato rilevato che la maggior parte dei Paesi ricomprende questa fattispecie all'interno del campo di applicazione delle leggi che si occupano della disabilità in senso generale.
Il progetto di ricerca è iniziato con l'analisi della situazione legislativa relativa alle tutele e ai diritti dei disabili, attraverso la ricognizione dell'esistente a livello europeo circa le misure per la tutela delle donne lavoratrici affette da patologia oncologica. I Paesi coinvolti sono stati: Austria, Bulgaria, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Romania, Spagna, Svezia, Ungheria. Nel corso della attività di ricerca ci si è presto resi conto che la documentazione disponibile non operava, in generale, distinzioni relative ai malati oncologici in ambito lavorativo, né osservava distinzione di genere. Tuttavia è risultata forte la presenza in diversi Stati di associazioni, movimenti e gruppi di pressione che sostengono queste persone anche in ambito lavorativo, attraverso campagne informative rivolte alle pazienti stesse e che sviluppano azioni volte a sollecitare l'attenzione al problema da parte delle istituzioni.
L'individuazione di difficoltà ma anche di esperienze e soluzioni organizzative interne alle imprese ha permesso la raccolta di buone prassi che sono state successivamente veicolate come risorsa per la strutturazione del Codice etico.

La prospettiva di genere

Dagli studi di psico-oncologia, che si occupano di tutte le dinamiche psicologiche, sociali e interpersonali legate alla patologia e ai suoi trattamenti, risulta chiaro che la malattia cancro e la sfera lavorativa sono tra loro legate dal fatto che mentre il lavoro assume un significato etico e centrale dell'esistenza, che riguarda il mantenimento delle relazioni sociali e del sostegno economico, la malattia implica perdita di risorse, quali la stabilità emotiva, le relazioni interpersonali e sociali, il lavoro, la stabilità economica, e così via.
Nel caso specifico del tumore al seno, il genere gioca un ruolo importante: nei confronti della patologia oncologica, l'uomo reagisce soprattutto preoccupandosi delle informazioni relative al trattamento e alle procedure mediche, mentre la donna focalizza le proprie angosce in particolare sull'aspetto emotivo e sull'impatto che la malattia ha sugli altri. Queste differenti attitudini si trasformano in ambito lavorativo nell'accentuazione di un pregiudizio, fortemente diffuso nella cultura occidentale, che associa alla figura maschile determinazione, forza, controllo delle emozioni e l'essere attivo, mentre rappresenta quella femminile come fragile, debole e con scarso controllo delle proprie emozioni. In quest'ottica, spesso, la proposta del datore di lavoro di un temporaneo cambio di mansioni può essere scambiata come un tentativo di estromissione dalle proprie funzioni o dall'azienda, compromettendo così la qualità della relazione umana e professionale. Altresì la richiesta, al rientro dopo la malattia, da parte della lavoratrice dell'assegnazione di una mansione più compatibile con le cambiate funzionalità del proprio corpo (per esempio la difficoltà nell'uso del braccio situato dal lato del seno operato) viene scambiata per un atteggiamento di debolezza e perdita delle capacità/competenze lavorative precedenti.
L'ottica di genere è la prospettiva di osservazione privilegiata scelta sin dall'inizio, insieme ad Europa Donna. Dopo le prime settimane di ricerca, tuttavia, si è deciso di raccogliere la documentazione secondo un taglio molto più ampio, che comprendesse tutta la categoria di lavoratori affetti da patologia oncologica. Le sollecitazioni in questo senso sono venute dai

collaboratori e ricercatori coinvolti che, vista la mole di materiale catalogata, hanno proposto di estrapolare eventualmente in un momento successivo tutte le informazioni più dettagliate relative alle sole donne lavoratrici con una distinta patologia oncologica.

La novità e la "sensibilità" della materia

La materia si è rivelata nuova per molte delle persone e degli enti coinvolti, soprattutto stranieri, quanto meno per il tipo di approccio proposto: osservare la normativa esistente da un'ottica di genere. L'impatto è risultato per taluni quasi pionieristico nel settore del diritto del lavoro. In realtà un primo approfondimento della tematica da parte di Adapt era già avvenuto proprio in collaborazione con Europa Donna Italia che nel 2006 aveva pubblicato un volumetto dal titolo *Tumore al seno e tutela della donna lavoratrice* (*in q. Boll.*).
Forte si sta dimostrando oggi in Italia un maggiore interesse a questa tematica, testimoniato dai segnali di cambiamento provenienti da più ambiti sia in relazione alla nascita e divulgazione del Codice etico sia alle novità che si possono rinvenire nella contrattazione collettiva la quale recepisce i nuovi bisogni dei lavoratori con patologia oncologica (si veda Aran, *Norme contrattuali sulla tutela di soggetti affetti da patologie oncologiche*, e R. Rubino (a cura di), *Modelli significativi per le tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche nel settore privato e pubblico*. *Contrattazione collettiva – Scheda riepilogativa*, entrambi in *q. Boll.*). Interesse che ha avuto un momento di larga diffusione durante il convegno internazionale a chiusura del progetto di ricerca organizzato a Milano il 20 ottobre 2008, nel quale il Ministro Maurizio Sacconi ha espresso pubblicamente il suo impegno nei confronti dei lavoratori affetti da patologia oncologica, ribadito il 18 marzo scorso con l'invio di un messaggio per l'apertura dei lavori del convegno *Marco Biagi, la sua legge e la valorizzazione delle norme a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti*.
Nei Paesi europei è la diversa cultura che ha giocato un ruolo importante nella difficoltà a condividere e far comprendere le finalità più profonde di questo progetto, in quanto probabilmente il tema suscita in un certo senso "sospetto". Con questo tema si va senz'altro a toccare una materia delicata che, sappiamo, sfocia spesso in un "non detto, non pronunciabile" o piuttosto in ben più gravi situazioni di mobbing: il mobbing c.d. strategico, che diventa conseguenza diretta della notizia della malattia, ed è finalizzato all'allontanamento della lavoratrice che, proprio a causa del tumore, viene considerata non più utile e costosa per l'organizzazione.
Anche la complessità linguistica a livello europeo ha richiesto ad Adapt e ai partner coinvolti un grande sforzo di traduzione dei termini tecnici legati al mercato del lavoro (si pensi per esempio alla Svezia dove è stato necessario tradurre il questionario per i lavoratori prima in inglese e poi in svedese per poter raggiungere un buon livello di comunicazione nell'attività di ricerca. La possibilità di impiego di alcuni documenti solo nella lingua originale, in quanto spesso non disponibili in altre versioni più fruibili come l'inglese, ha reso ulteriormente difficoltoso il passaggio inverso della consultazione dei siti ufficiali dei Ministeri piuttosto che delle varie associazioni sindacali, datoriali, volontaristiche dei vari Paesi. Questa "barriera" invisibile che ancora esiste in Europa ha reso difficoltosi i tempi di condivisione dei materiali raccolti in quanto apprezzabile è stata la laboriosità del tradurre ogni documento da lingue diverse all'inglese, per poterlo condividere tra i vari ricercatori coinvolti.

Dal Manifesto Lilt al Codice etico. Prospettive di sviluppo

Va segnalato che durante il percorso, nell'aprile 2008, è giunto un grande impulso a tutti i partner partecipanti al progetto con la pubblicazione della risoluzione del Parlamento europeo del 10 aprile 2008 (in *q. Boll.*) che al punto 34 «invita[va] gli Stati membri e la Commissione a mobilitarsi per

sviluppare orientamenti intesi ad una definizione comune dell'invalidità che possa includere le persone affette da malattie croniche o da cancro, e nel contempo invita gli Stati membri che non l'abbiano ancora fatto a prendere rapidamente l'iniziativa di includere eventualmente tali persone nell'ambito delle loro definizioni nazionali di invalidità». Non solo. Al punto 35 la conferma che il lavoro che si stava portando avanti era nella giusta direzione in quanto «il Parlamento invita[va] 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».
Grazie anche a questo forte segnale Lilt in collaborazione con Adapt ed Europa Donna ha presentato il *Manifesto per i diritti umani del malato oncologico* al Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano l'8 luglio 2008. Il documento firmato da tutti i partiti politici e da molti cittadini sviluppava in sette punti la proposta fondamentale di favorire e agevolare particolari tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile e promuovere iniziative per il reinserimento lavorativo e il mantenimento del posto di lavoro al rientro dalla malattia. Il manifesto partiva dalla considerazione che la legislazione esistente in materia è utile ma non sufficiente e che l'assenza dal lavoro e il successivo rientro pongono vari e complessi problemi di ordine giuridico ai malati oncologici: superamento dei giorni di comporto (cioè di mantenimento del posto di lavoro), difficoltà a svolgere mansioni faticose con conseguente demansionamento, atteggiamento pregiudiziale del datore di lavoro nei confronti della persona malata che in alcuni casi porta a un recesso del rapporto. Fondamentalmente esso puntava a sollecitare a un ampliamento ed estensione nella contrattazione collettiva di tutti i settori e comparti pubblici e privati delle tutele per il lavoratore/trice affetto da malattia oncologica, nonché di idonee articolazioni dell'orario di lavoro e modifica dell'organizzazione aziendale così come l'assegnazione di mansioni più compatibili con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa, anche in deroga a eventuali divieti legislativi. Oltre a questo, è richiesto l'aumento del periodo di comporto nel caso di tumori molto gravi, ictus, sclerosi multipla, trapianti e Aids, come anche periodi di degenza ospedaliera e day-hospital per terapie salvavita non computati al fine della conservazione del lavoro.
Questo documento è stato poi sviluppato ed ampliato nel Codice etico che con i suoi undici punti ha raccolto i risultati degli studi effettuati sulla normativa vigente, sulle buone prassi avviate e i suggerimenti giunti attraverso la consultazione pubblica avviata da Adapt.
Certamente anche grazie alla somministrazione di un questionario in Italia (nel settore pubblico e nel privato) e Svezia (settore privato) si è giunti alla raccolta e analisi di micro-dati su un campione di lavoratori che ha permesso di integrare tutto il materiale sin qui raccolto.
Molto è ancora il lavoro da svolgere. E molti sono gli enti che oggi vogliono impegnarsi in questo senso: Adapt, la Consigliera nazionale di parità con la Rete nazionale delle consigliere, le associazioni datoriali e sindacali dei lavoratori, le associazioni di volontariato.
I prossimi passi saranno nella direzione dello sviluppo di accordi strategici, di protocolli di intesa a livello territoriale, del monitoraggio di buone pratiche aziendali e della contrattazione collettiva.

Marina Bettoni
Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt - Fondazione Marco Biagi
Università degli studi di Modena e Reggio Emilia