

**NUOVO WELFARE**  
**A DIFESA DEI LAVORATORI**

Una risoluzione del Parlamento Ue chiede agli Stati di adottare misure integrate (medico-sociali) nella lotta al cancro - Il modello della legge Biagi

# Diritto alla salute, l'Italia fa scuola

di **Michele Tiraboschi**

**U**n cittadino europeo su tre si amala, nel corso della vita, di cancro. Uno su quattro muore di tale malattia. A ricordarci questi dati drammatici, degni di un vero e proprio bollettino di guerra, è il Parlamento europeo che, lo scorso 10 aprile, ha adottato una importante risoluzione sulla lotta al cancro in una Unione europea allargata.

Per i temi e la forza di alcune delle proposte avanzate questa risoluzione non deve passare sotto silenzio. Così come non può limitarsi a circolare, ed essere discussa, tra una ristretta cerchia di addetti ai lavori. La strategia promossa ora dal Parlamento è, del resto, giocata a tutto campo. Viene cioè superata, molto opportunamente, quella prospettiva specialistica e tecnicistica attraverso cui siamo soliti affrontare le patologie oncologiche.

La risoluzione accoglie una visione integrata del problema - e delle possibili risposte - favorendo con ciò un migliore raccordo tra i molteplici aspetti, non solo clinici, psicologici e diagnostici, ma anche sociali ed economici della malattia. Le patologie oncologiche sono causate, in effetti, da molti fattori a differenti stadi. Ed è per questo motivo che risulta fondamentale un nuovo paradigma di prevenzione del cancro che si concentri, in ugual maniera, sulle cause dovute allo stile di vita e su quelle occupazionali e ambientali in modo da riflettere l'effettiva combinazione di effetti di differenti cause, invece di concentrarsi su cause e rimedi isolati.

Tra i vari profili presi in considerazione dalla risoluzione merita particolare attenzione l'invito rivolto alla Commissione Ue affinché intervenga, ove necessario, con misure legislative e, soprattutto, avvii iniziative dirette a coinvolgere una vasta gamma di soggetti economici e sociali, a partire dagli attori del sistema di relazioni indu-

striali, al fine di prevenire il cancro attraverso la riduzione dell'esposizione professionale e ambientale agli agenti cancerogeni e la promozione di stili di vita e di lavoro sani. In questa prospettiva centrale è la proposta del Parlamento europeo di redigere una vera e propria 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.

Rispetto a queste sollecitazioni il nostro Paese, per una volta, non è il fanalino di coda in Europa, ma anzi contempla uno dei quadri legislativi e progettuali più avanzati a livello europeo e internazionale. Se la stragrande maggioranza degli altri Paesi si limita a prevedere, analogamente per ogni altra causa di assenza legittima dal posto di lavoro, un semplice diritto alla sospensione, per un lasso di tempo ragionevole (il cosiddetto periodo di comportamento), del rapporto di lavoro, la legislazione italiana va ben oltre e riconosce, grazie alla legge Biagi, un diritto specifico e rafforzato per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.

L'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (disposizione questa ancora poco conosciuta e che, proprio per questo motivo, va espressamente citata) non si limita infatti a riconoscere, semplicemente, il diritto a una sospensione - retribuita o no - del rapporto di lavoro. Altrettanto e forse ancor più importante è lo sforzo di conciliare i tempi di cura con i tempi di lavoro, garantendo al lavoratore la possibilità di realizzare due diritti egualmente tutelati dalla Costituzione, quello alla salute ma anche quello al lavoro. Obiettivo questo che, anche in funzione della durata variabile e intermittente del periodo di assenza dal lavoro, impone di intervenire sulla organizzazione del lavoro in modo flessibile ed efficace per il temperamento dei contrapposti

interessi di lavoratore e azienda. Ecco perché la legge Biagi prevede, in capo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Un vero e proprio diritto soggettivo, esteso recentemente anche alla pubblica amministrazione, che mira a tutelare, unitamente al bene primario della salute, anche la professionalità e la permanenza nella vita attiva e sociale del malato oncologico. Un diritto reso ancora più effettivo dalla circostanza che il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, ovviamente a richiesta del lavoratore, quando lo stato di salute lo renderà possibile.

L'esperienza di questi primi anni di legge Biagi mostra come non sia sufficiente riconoscere sulla carta un diritto per renderlo effettivo. Tanto più che solo pochissimi contratti collettivi, tra cui quello del turismo, si sono occupati di darne concreta attuazione nei luoghi di lavoro. Ecco perché, allora, l'importanza dei codici di buone pratiche e di quella "carta dei diritti" del lavoratore affetto da patologie oncologiche di cui parla ora il Parlamento europeo.

Ebbene, anche da questo punto di vista l'Italia potrebbe giocare un ruolo decisivo a livello europeo. Siamo infatti l'unico Paese che, nell'ambito di una iniziativa pilota promossa dalla direzione occupazione della Commissione europea e affidata a Adapt, Lilt ed Europa Donna, ha già predisposto un dettagliato manifesto dei diritti dei malati oncologici nel mercato del lavoro che, grazie all'autorevole intervento del Parlamento europeo, potrebbe ora essere l'impianto progettuale su cui lavorare per non accorgerci di questo problema solo quando ci colpisce personalmente o negli affetti.

tiraboschi@unimore.it

**PREVENZIONE E CURA**

Per i soggetti affetti da patologie oncologiche nel nostro Paese sono previsti congedi e la trasformazione del rapporto in part time