Misure aziendali e contrattuali di supporto ai lavoratori con malattie croniche

Nel panorama comunitario l'attenzione nei confronti delle persone affette da malattie croniche si è andata sviluppando in modo rilevante attraverso programmi e iniziative aziendali e istituzionali, nonché anche attraverso accordi collettivi nazionali.

Dalle informazioni riportate dai report nazionali pubblicati nell'*European Observatory of Working Life* e sintetizzate nelle tabelle sottostanti, si possono rilevare alcune interessanti misure aziendali e contrattuali di supporto ai lavoratori affetti da malattie croniche.

Nel 2009, per esempio, l'impresa sociale MTÜ Abikäsi in Estonia ha iniziato un lavoro di intermediazione, in collaborazione con una serie di società, al fine di migliorare l'occupazione delle persone con problemi di salute.

Di particolare interesse è il caso bulgaro, in cui la KCM srl ha applicato una pratica innovativa che mira a garantire l'occupazione e a migliorare la produttività dei malati cronici. **L'iniziativa consiste nella creazione di un'"impresa specializzata" basata sull'esternalizzazione di alcune attività della casa madre. Questa impresa sviluppa nuovi posti di lavoro per le persone con malattie croniche o con disabilità, adattandoli alle loro esigenze.**

In Finlandia un caso simile è rappresentato da un'impresa pubblica in-house di circa 500 dipendenti, nella città di Oulu, che ha sviluppato procedure gestionali per supportare i dipendenti a continuare la loro carriera lavorativa, nonostante la disabilità. In Francia, la Delpeyrat ha attuato una serie di iniziative contro la discriminazione sul lavoro volte a sostenere le persone affette da malattie croniche. L'obiettivo è quello di migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, malati e non, e di ridurre l'assenteismo con il fine ultimo di evitare licenziamenti per inabilità al lavoro.

Inoltre, diversi attori istituzionali offrono supporto ai lavoratori con problemi di salute mentale. Ad esempio, in Spagna, la Confederazione spagnola dei gruppi di parenti e persone con malattie mentali (*Feafes*) ha recentemente creato il programma *Employment and Mental Health*, che mira a promuovere l'occupazione delle persone con malattie mentali gravi e croniche.

In Spagna, **esistono anche centri specializzati per l'integrazione delle persone con disabilità all'interno del mercato del lavoro**. Questi centri speciali sono costituiti da imprese in cui il 70% del personale è formato da lavoratori con disabilità; questi centri sono stati creati dopo la

legge del 1982, promulgata per favorire l'integrazione sociale dei disabili.

Oltre a queste iniziative, **diversi accordi collettivi prevedono condizioni vantaggiose per le persone con problemi di salute**. In Portogallo, per esempio, il contratto collettivo tra HPEM (*Higiene Pública E.M.* – Azienda sanitaria pubblica, E.M.) e STAL (*Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional* –Unione Nazionale degli Enti locali e dei lavoratori regionali), prevede che le aziende adottino misure specifiche nei confronti dei lavoratori affetti da malattia cronica, ad esempio: formazione professionale, orario di lavoro ridotto, congedi, ecc. Sempre in Portogallo, il contratto collettivo tra ANCAVE – *Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves* (Associazione Nazionale dei Centri di Abate e industrie manufatturiere di carne di pollame) e SETAA – *Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas* (Sindacato dell'Agricoltura, Alimentazione e Unioni forestali) ha istituito misure specifiche per i dipendenti con problemi legati all'età, alla malattia o agli infortuni.

Un caso particolare è quello olandese, in cui la normativa vigente dei contratti collettivi vieta di pagare ai lavoratori il primo giorno di malattia (i cosiddetti "giorni di attesa"). Su questo divieto, i contratti collettivi nel settore della moda e del commercio, si distaccano dalla norma di riferimento, applicandola per nulla o solo in parte, per salvaguardare l'indennità di malattia nei confronti dei lavoratori con una malattia cronica.

Un altro caso interessante è anche quello dell'Estonia, in cui le normative, non danno l'obbligo al datore di lavoro, né al fondo assicurativo sanitario di pagare l'indennità di malattia per i primi tre giorni di incapacità lavorativa temporanea di un dipendente. Nonostante ciò, si riscontrano consuetudini comuni di coscienziosità da parte del datore di lavoro di pagare anche questi giorni per agevolare i costi sanitari che i lavoratori malati devono affrontare.

Dalle informazioni menzionate sopra e nelle tabelle sottostanti, **si delinea un quadro europeo impegnato a sviluppare politiche di gestione aziendali e contrattuali, volte a migliorare l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con problemi di salute,** al fine di adeguarsi alla nuova Strategia europea 2020 che punta a migliorare l'inclusione sociale, il benessere e il pieno esercizio dei diritti delle persone affette da disabilità

Misure aziendali e contrattuali di supporto ai lavoratori con malattie croniche

Belgio

Programma e azienda	Descrizione
Wheelit	Dal 2008, Wheelit è una piattaforma di reclutamento on-line nazionale per i datori di lavoro e per i lavoratori con malattie croniche. Le persone con malattie croniche possono inserire il loro curriculum vitae on-line e indicare le loro competenze e disabilità. I datori di lavoro ricevono informazioni e formazione idonea per integrare una persona malata cronica in azienda.
Start People	Agenzia di lavoro che segue la formazione delle persone con malattie croniche assunte o in fase di assunzione.

Bulgaria

Azienda	Descrizione
KCM srl	L'iniziativa consiste nella creazione di un'"impresa specializzata" basata sulla esternalizzazione di alcune attività della società madre.L'impresa specializzata garantisce l'occupazione, il miglioramento della produttività dei malati cronici attraverso la ricollocazione professionale e la consulenza specialistica. Sono stati altresì creati di posti di lavoro per persone malate croniche, garantendo condizioni di lavoro sane e sicure.Le analisi annuali hanno riportato effetti molto positivi sulla ricollocazione delle persone con malattia cronica, diminuendo l'incapacità lavorativa dal 20-30% al 0%. L'iniziativa è consultabile al sito http://nfri.bg/documents/StopdeinostiKCM.ppt

Croazia

Istituto	Descrizione
Centro per l'occupazione croato (pubblico) in cooperazione con il URIHO (*Institution for rehabilitation of disabled persons by professional rehabilitation and employment*)	Modelli di riabilitazione professionale – "*Work centres*" e "*Virtual workshop*". L'iniziativa, avviata nel 2009 e ancora in corso, è stata progettata in linea con le misure e le attività della Strategia nazionale per le pari opportunità delle persone con disabilità 2007-2015.Lo scopo è di sviluppare nuovi modelli per l'occupazione delle persone con disabilità, nonché di creare le condizioni per l'istituzione di 23 centri regionali per la riabilitazione professionale.

Key Difference	Un premio riguardante la promozione della pari opportunità. Il comitato di valutazione è composto da rappresentante di vari enti, tra cui *Ombudsman for People with Disabilities*, la *Croatian Association of Employers*, il *Centre for Education*, *Counselling and Research – CESI*, il *Centre for Peace Studies*, il *Croatian Youth Network* e *Association Inkluzija*.L'obiettivo del premio è di riconoscere, promuovere e premiare i datori di lavoro che adottano pratiche positive sull'inclusione della diversità, in particolare per le persone con malattie croniche.

Cipro

Programma	Descrizione
Saint John Lampadistis Rehabilitation and Physiotherapy Centre	L'iniziativa consiste nell'assunzione di una persona malata di Lupus eritematoso (una malattia autoimmune) nello staff scientifico. L'obiettivo è di far rimanere attiva tale persona malata all'interno della società, al fine di essere economicamente indipendente.Principali strumenti utilizzati sono: orario di lavoro flessibile, congedo di breve durata per situazioni di emergenza; sostegno psicologico da parte dei colleghi e supervisori e assistenza medica.I principali risultati di questa pratica consistono nell'aumento di produttività del dipendente, del senso di sicurezza sul lavoro e in relazioni più armoniose con i colleghi e con le autorità di vigilanza.L'iniziativa è consultabile al sito http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/F29812ACA594F3BEC2257B810036E98C?OpenDocument&t=d&e=

Estonia

Azienda/contratti collettivi	Descrizione
MTÜ Abikäsi	L'azienda ha intrapreso un lavoro di intermediazione, in collaborazione con una serie di società, per migliorare l'occupazione delle persone con esigenze particolari e problemi di salute.
Contratti collettivi nazionali	Né datore di lavoro, né il fondo assicurativo sanitario hanno l'obbligo di pagare l'indennità di malattia per i primi tre giorni di incapacità lavorativa temporanea di un dipendente. Nonostante ciò, si riscontrano consuetudini comuni da parte del datore di lavoro a pagare anche questi giorni.

Finlandia

Azienda	Descrizione
Società in house (nome non disponibile)	La società ha sviluppato processi riguardanti la medicina del lavoro, e l'organizzazione delle risorse umane e anche dei malati cronici.L'iniziativa è consultabile al link http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyokykyjohtaminen.pdf

Francia

Azienda	Descrizione
Delpeyrat	Due impianti di produzione ad Agen e a Saint Sever sono stati recentemente scelti per attuare iniziative a favore delle persone con malattie croniche.Come risultato delle azioni intraprese, il team di gestione ha acquisito consapevolezza sulle conseguenze delle malattie croniche, il dialogo sociale è stato migliorato grazie a una migliore comunicazione e agli accordi (fisiche o organizzative) messi in atto. I lavoratori dichiarano di sentirsi meno isolati e di avere il coraggio di parlare più facilmente dei loro problemi. Inoltre, 5 su 11 licenziamenti per incapacità lavorativa sono stati evitati nel corso del 2013.

Germania

Azienda	Descrizione
DHL	Buone pratiche aziendali:Decorsa la malattia, l'azienda ha reintegrato il lavoratore malato di cancro nella vita lavorativa aziendale attraverso una fase di sette settimane, durante la quale il volume di lavoro e le ore sono state gradualmente aumentate, fino a raggiungere livelli precedenti.
Azienda anonima	Buone pratiche aziendali:L'azienda ha ridotto lo sforzo fisico e le condizioni ambientali a un dipendente malato cronico, aumentando la produttività ed eliminando la discriminazione. Le misure adottate sono state: nuovo ambiente di lavoro, dispositivi adeguati, nuovo abbigliamento, ecc.

Grecia

Contratto collettivo e Aziende	Descrizione
The National General Collective Agreement (EGSEE)	Regola le questioni a livello delle parti sociali e come sostenere le persone con malattie croniche.Inoltre, gli accordi collettivi a livello settoriale o aziendale includono e applicano usualmente le clausole del EGSEE. Per esempio, il congedo retribuito aggiuntivo fino a 22 giorni all'anno per trasfusioni di sangue o emodialisi sono inclusi nel contratto collettivo del personale nel Public Power Corporation, nel settore privato (commercio e servizi), nelle compagnie di navigazione, agricolo, ecc. Secondo la legislazione greca, l'EGSEE è totalmente applicata a tutti i lavoratori del paese, indipendentemente dal settore/azienda.
COSMOTE	L'azienda ha attuato un programma per il reinserimento lavorativo delle persone malate croniche e per la prevenzione della cronicità delle malattie attraverso interventi appropriati. Il programma prevede la valutazione della storia clinica da un team di medici e il processo decisionale su un possibile cambiamento di posto di lavoro con la valutazione continua sulle condizioni del lavoratore.Per la prevenzione della salute, relativo materiale informativo stampato è pubblicato sull'intranet aziendale.
HELLAS EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (HELLAS EAP)	Società privata di supporto aziendale per la prevenzione e gestione dei rischi psicosociali e del loro impatto sull'ambiente di lavoro. Essa ha sviluppato un servizio denominato "gestione della disabilità", che si concentra sul supporto continuo al dipendente.Durante il periodo 2006-2013, il servizio di "gestione della disabilità" è stato fornito a 7 aziende nei seguenti settori: bancario, commerciale e industriale farmaceutico. I responsabili del personale nonché i lavoratori che beneficiano del programma, lo hanno valutato molto buono.

Irlanda

Azienda	Descrizione
The Dublin Airport Authority (DAA)	L'azienda ha adottato un programma di gestione delle assenze, ottenendo una riduzione del 25% delle assenze ordinarie e una riduzione del 62% per assenze di lungo periodo.
Abbott Vascular	L'azienda ha adottato un programma di intervento che si attiva dopo cinque giorni di assenza da parte di un dipendente a causa di malattia. Il programma prevede interventi di supporto per la salute sul lavoro in loco.Come risultato del programma, Abbott ha osservato che 213 giorni lavorativi tra gennaio e giugno 2012 non sono stati perduti per assenze da malattia.
Irish Life Corporate Business	In seguito all'introduzione di un servizio di follow-up per il dipartimento HR, l'azienda ha ridotto le proprie assenze dal 2,25% al 1,75%.

Malta

Programma e Azienda	Descrizione
Employment support programme (ESP)	Il programma ha lo scopo di identificare e rispondere alle esigenze dei dipendenti pubblici con problemi personali, emotivi e comportamentali. Il servizio è gestito in collaborazione con 6 organizzazioni e l'adozione delle caratteristiche del contratto collettivo per i dipendenti del settore pubblico (2011-2016). Questo stesso contratto collettivo prevede che sarà dato sostegno alle iniziative che promuovono il benessere fisico, mentale e sociale dei dipendenti.
Playmobil	Buone prassi aziendaliL'azienda ha assunto otto persone con difficoltà di apprendimento e autismo nel 2011 per lavorare in fabbrica e altre quattordici persone sempre con problemi di salute sono state impiegate con un contratto part-time presso MSV Life, una compagnia di assicurazioni maltese.
KNPD (The National Commission Persons with Disability) – The Sonia Tanti independent living centre	Il centro, aperto grazie alla collaborazione con NKPD, fornisce alle persone disabili consigli, informazioni e formazione per vivere una vita più indipendente attraverso adattamenti fisici e indirizzando queste persone verso opportunità di lavoro e di formazione.

Norvegia

Azienda	Descrizione
FMC Technologies	L'azienda ritiene importante investire nella salute e nel benessere dei propri dipendenti e il posto di lavoro è quindi visto come un investimento (migliorie negli spazi, nell'ergonomia etc.). La società ha ricevuto un premio nel 2012 per la politica ambientale utilizzata sul lavoro. La società, inoltre, mostra il suo impegno sociale per le malattie croniche, sostenendo la lotta contro il cancro. L'azienda promuove anche percorsi formativi sulla sicurezza per il management.

Olanda

Contratti collettivi	Descrizione

Giorni di attesa	Generalmente, i lavoratori non sono pagati il primo giorno di malattia (i cosiddetti "giorni di attesa"). I contratti collettivi nel settore edile, della moda e accessori per mobili proteggono l'assenteismo per malattia nei confronti dei lavoratori con una malattia cronica, non applicando per nulla o solo in parte i giorni di attesa.

Polonia

Programma	Descrizione
"Promoting Healthy Work for People with Chronic Illness"	La campagna è stata condotta dal Centro Nazionale per la Promozione della salute nel 2012. Sul sito web del centro si possono trovare informazioni sulle malattie croniche e il loro impatto sul lavoro, nonché l'elenco degli articoli scientifici relativi a questo problema.

Portogallo

Contratti collettivi	Descrizione
Contratto collettivo tra HPEM (*Higiene Pública*, E. E. M., Azienda sanitaria pubblica, E. M.) e STAL (*Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional* – (Unione Nazionale degli Enti locali e dei lavoratori regionali)	La clausola 62 istituisce misure specifiche per i lavoratori con malattia permanente o temporanea o lesioni:-mansioni compatibili con il proprio stato clinico-formazione professionale-conciliazione salute-lavoro -lavoro a tempo parziale -congedo per formazione – possibile nuovo lavoro Consultabile al link http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2012/bte35_2012.pdf
Contratto collettivo tra ANCAVE – *Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves* (Associazione Nazionale dei Centri di Abate e Industrie Manifatturiere di pollame) e SETAA – *Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas* (Sindacato dell'Agricoltura, Alimentare e Forestale)	La clausola 93 reca misure specifiche per i lavoratori con ridotte capacità lavorative, sia a causa dell'età, della malattia o di infortunio:- adeguate condizioni di lavoro e di salari- formazione professionale adeguata o perfezionamento professionale.Consultabile al link http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2012/bte35_2012.pdf

Contratto collettivo tra CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedad (Confederazione Nazionale degli Istituti di Solidarietà) e FNE -Federação Nacional da Educação e outros (Federazione Nazionale della formazione e altro)	La clausola 5 stabilisce che i lavoratori con ridotte capacità lavorative, i lavoratori disabili o con malattie croniche hanno preferenza di assegnazione di posti di lavoro nelle istituzioni.Consultabile al linkhttp://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2012/bte6_2012.pdf

Romania

Legislazione nazionale	Descrizione
Legge 448/2006	La legge riguarda la protezione e diritti delle persone con disabilità prevede che le aziende con 50 o più dipendenti abbiano l'obbligo di assumere almeno il 4% dei loro lavoratori tra le persone disabili.In caso contrario, le aziende di queste dimensioni hanno le seguenti opzioni alternative: 1. a) pagamento mensile per il bilancio dello Stato di un importo pari al 50% del salario minimo nazionale lordo per ogni lavoratore per il quale la società non ha assumere una persona disabile; 2. b) acquisto di prodotti o servizi realizzati da persone disabili che lavorano nelle imprese protette (sotto l'autorità del MMFPSPV), sulla base di partnership, per un importo pari a quello dovuto per il bilancio dello Stato secondo (a) di cui sopra.

Regno Unito

Azienda	Descrizione
Lloyds TSB	La banca ha definito un programma che assicura ai dipendenti con disabilità le stesse opportunità di avanzamento di carriera dei loro colleghi non disabili. Il programma di sviluppo personale per le persone con disabilità è formato da un corso di quattro giorni. I partecipanti sono invitati a riflettere su come la disabilità influisce sul loro atteggiamento verso la vita, oltre che sul lavoro e con i familiari, amici e colleghi. La società ha anche prodotto delle guide sulla disabilità. All'inizio del 2013, il 97% dei dipendenti era~~no~~ molto soddisfatto del processo e della formazione ricevuta.

Repubblica Ceca

Aziende/ Programma	Descrizione
Siemens Mohelnice	L'azienda ha istituito posti di lavoro protetti per tutti coloro che hanno problemi di salute.
AGC Flat Glass	L'azienda assegna nuove posizioni lavorative per le persone con malattia cronica.

Slovacchia

Azienda e contratti collettivi	Descrizione
IBM	Nel periodo 2010-2013 la Società IBM in collaborazione con il Consiglio di disabilità slovacco ha attuato un progetto dal nome "*Education of persons with disabilities for better labour market enforcement*". L'obiettivo fu di aumentare la probabilità di ottenere un lavoro da parte delle persone con disabilità, aumentando le loro competenze linguistiche e informatiche. Su 37 persone con disabilità che hanno aderito, solo 14 sono stati selezionati per partecipare ai corsi di formazione.
Contratti collettivi	Secondo la legislazione nazionale, i datori di lavoro sono tenuti ad assumere le persone con malattie croniche. Questo potrebbe essere un motivo per cui non sono incoraggiati a costituire le condizioni speciali e le regole con accordi collettivi oppure per rendere questo tema un aspetto particolare della contrattazione collettiva.

Slovenia

Azienda	Descrizione

DARS Motorways Company	Nel progetto *Promoting Healthy Work for Employees with Chronic Illness* come migliori pratiche aziendali sono state scelte iniziative per sostenere il personale affetto da malattie croniche. Le attività principali condotte e / o misure elaborate sono state ad esempio azioni di sostegno da parte dei colleghi, gli orari di lavoro personalizzati, la mobilità interna, il supporto per il trasporto, etc.).Gli obiettivi dell'azienda su questo tema sono stati: rappresentare gli interessi dei lavoratori, la cui capacità di lavoro è cambiata, tenendo conto delle esigenze dei processi di lavoro; migliorare l'efficienza dei dipendenti, aumentando le opportunità per i impiegati disabili, al fine di mantenere il loro posto di lavoro attraverso la riqualificazione; migliorare le condizioni lavorative per i lavoratori con malattie croniche in modo che possono tornare al lavoro dopo il congedo per malattia; infine, utilizzare un programma di promozione della salute sul luogo di lavoro per mantenere e migliorare la salute di tutti i dipendenti.
Communally building Kostak d.d	La società ha perseguito l'obiettivo di ridurre l'assenza da lavoro, a causa di assenze per malattia, al di sotto del 4,5% e l'assenza da lavoro per infortuni sul lavoro al di sotto dello 0,3%. Le iniziative intraprese sono rivolte a tutti i dipendenti. Su questo, la società ha ideato una serie di misure dedicate alla promozione della salute nei luoghi di lavoro attraverso il progetto "Fit for Work" nel 2009. Il programma si basa sulla necessità di incoraggiare i datori di lavoro a promuovere stili di vita sani ai dipendenti offrendo un ambiente di lavoro sano, con l'obiettivo di preservare la salute e limitando i fattori di rischio.L'iniziativa è consultabile al linkhttp://www.gzs.si/slo/regije/oz_gorenjska/48587

Spagna

Ente e programmi	Descrizione
Centri speciali per l'occupazione – FEACEM (The Spanish Federation of Special Employment Centres).	Nati nel 1985, tali centri si occupano dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Più precisamente, i centri speciali per l'occupazione sono imprese, in cui il 70% del personale è composto da lavoratori con disabilità.
Spanish Confederation of Groups of Relatives and Persons with Mental Illnesses (Feafes)	Ha recentemente creato la Fondazione "*Employment and Mental Health*" volta a promuovere la situazione occupazionale delle persone con malattie mentali gravi e croniche.

Svezia

Azienda	Descrizione
K-Rauta	La società di vendita al dettaglio nel settore edile ha sviluppato un progetto per le persone con una ridotta abilità al lavoro e questo progetto è diventato un buon esempio di prassi aziendale da seguire in questo settore.Il progetto è stato condotto per quattro anni e l'obiettivo principale è stato quello di permettere alle persone con questi problemi di salute di lavorare in un posto di lavoro con ritmi personalizzati ma con gli stessi incarichi di lavoro del personale ordinario.

Ungheria

Azienda e Programmi	Descrizione
VELUX Magyarország Ltd	L'azienda ha iniziato tre anni di programma di prevenzione primaria e secondaria sanitaria dal 2012 per i dipendenti sulle malattie croniche.L'obiettivo del programma è di preservare, promuovere e sviluppare la consapevolezza della salute fisica e mentale dei dipendenti, uno stile di vita sano per fornire un ambiente di lavoro senza stress.L'iniziativa è consultabile al link http://socialbranding.hu/2012/04/10/egeszsegedre_2012_2014/
University of Miskolc	L'obiettivo del progetto di sviluppo della salute è di mantenere lo stato di salute dei lavoratori, di migliorare gli indicatori di morbosità e di ridurre i rischi (fumo, consumo di alcol, stress).Alla fine del 2012, la valutazione degli ultimi 5 anni ha mostrato risultati promettenti.Il programma è consultabile al seguente linkhttp://www.oefi.hu/mindenkirehangolva/eloadas/miskolci.pdf
MOL"STEP – make a step for your health"	L'obiettivo del programma è di rilevare le malattie croniche e prevenire il rischio o di non aggravarlo.Fra i risultati più importanti, troviamo il fenomeno dell'assenteismo diminuito, raggiungendo l'1,8% fino alla fine del 2010.Consultabile al sitohttp://www.oefi.hu/mindenkirehangolva/index.html

Fabiola Silvaggi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@FabiolaSilvaggi

Scarica il pdf