

PROMUOVERE NUOVE MISURE a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche

ADAPT



L'ipotesi di codice etico

Il progetto *Promuovere attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva aziendale nuove misure a tutela delle lavoratrici affette da patologie oncologiche*¹ ha 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 è la definizione di un'ipotesi di un codice etico di condotta ed una ipotesi di protocollo di 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. L'ipotesi di codice etico di condotta potrà contenere indicazioni sulle attività, sui comportamenti, sulle strategie da porre in essere sia in fase preventiva - attraverso la disponibilità di tempo per poter effettuare visite specialistiche ed esami per prevenire l'insorgere di malattie oncologiche - sia nella fase in cui insorge la malattia.

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 obiettivo infatti è quello di **consultare un ampio numero di esperti e professionisti**, di diversificata esperienza, per **raccogliere contributi utili alla definizione di un documento condiviso** da inviare a fine gennaio 2009 alla Commissione Europea. Il documento conterrà indicazioni sulle strategie da porre in essere nelle aziende che si trovano ad affrontare, insieme ai propri dipendenti, il problema della malattia oncologica.

Lo strumento privilegiato da noi scelto come riferimento per la predisposizione del codice etico è la Risoluzione del Parlamento Europeo del 10 aprile 2008, intitolata *Lotta al cancro in una Unione europea allargata*², 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».

Questa nostra iniziativa verrà diffusa sia in Italia sia nei Paesi maggiormente coinvolti nelle varie attività del progetto quali Svezia, Olanda e Francia, nella speranza che si trasmetta al più esteso numero di interlocutori.

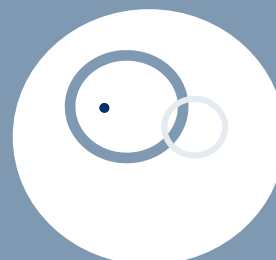
Vogliamo raccogliere il maggior numero riflessioni, commenti, esperienze partendo proprio dalla rete di Adapt, che sempre si è mostrata sensibile alle tematiche proposte, e dai Forum di Europa Donna.

¹ Progetto cofinanziato dall'Unione Europea, Linea di finanziamento Relazioni industriali e dialogo sociale: Budget Heading 04.03.03.01, Industrial Relations And Social Dialogue, Call For Proposals 2007, VP/2007/001. La documentazione di riferimento è consultabile sul sito www.fmb.unimore.it, sezione Ricerche.

² Risoluzione P6_TA-PROV(2008)0121, in www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Patologie oncologiche e lavoro*.



Progetto di ricerca co-finanziato dalla Commissione Europea



Per quanto riguarda l'Italia, il *Manifesto dei diritti dell'ammalato oncologico* (reperibile in *I diritti del lavoratore affetto da patologie oncologiche*, Dossier Adapt del 14 marzo 2008, n. 3)³, presentato al Presidente Giorgio Napolitano l'8 luglio 2008 da LILT in collaborazione con Adapt, Fondazione Marco Biagi ed Europa Donna, ha recepito l'invito del Parlamento Europeo ad ampliare ed estendere le tutele previste dalla normativa esistente per il lavoratore e le lavoratrici affette da malattia oncologica.

Particolare attenzione è stata data ad alcuni elementi ritenuti fondamentali:

- l'**ampliamento del periodo di comporta**, ritenuto insufficiente a coprire le necessità di cura del malato oncologico;
- il mantenimento del posto di lavoro anche attraverso l'**utilizzo di particolari tipologie contrattuali flessibili**, come ad esempio il part-time;
- la promozione di **iniziative per il reinserimento nel posto di lavoro dopo il periodo di cura**.

Di seguito l'ipotesi di **codice etico** che vi sottoponiamo:

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.

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.

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.

Ai dipendenti affetti da patologia oncologica di questa azienda viene riconosciuto un prolungamento del periodo di comporta, in funzione all'anzianità di servizio, nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, 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.

Questa azienda, riconoscendo che il trattamento economico nel periodo di comporta (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.

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).

³ Consultabile in www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce *Patologie oncologiche e lavoro*.

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

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.

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.

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.

Il vostro contributo concreto alla ricerca

Rispetto alle sollecitazioni riportate, con le domande che seguono desideriamo invitarvi a inviarci, insieme alle vostre riflessioni, informazioni su buone pratiche ed esperienze già avviate nel mondo del lavoro nell'ambito della sensibilità che si sta sviluppando intorno al delicato tema delle patologie oncologiche, per poter redigere, in una fase successiva, linee guida finalizzate alla sensibilizzazione del *management* e delle risorse umane aziendali, coinvolte *in primis* su questo fronte.

Nella sua azienda si è mai manifestata la circostanza di un lavoratore/trice affetto da malattia oncologica? Se sì, che misure sono state attivate a sostegno del lavoratore?

Il contratto collettivo di cui si avvale integra le disposizioni di legge per quanto concerne il trattamento dei lavoratori malati di tumore? Questa materia è oggetto di qualche specifica norma dell'eventuale contratto aziendale in vigore presso la sua impresa?

È a conoscenza di specifiche misure promozionali o preventive ("buone prassi") che la sua azienda mette in atto a favore dei lavoratori circa i propri diritti in caso di malattia oncologica personale o di un proprio familiare? Se sì, le può illustrare?

Si sente di condividere i punti ipotizzati per la stesura di un codice etico? Può offrire un suo commento o una sua opinione, anche in base all'eventuale esperienza maturata?

Sarebbe molto utile per noi poter conoscere il vostro ruolo o la vostra posizione professionale per poter meglio contestualizzare il vostro prezioso contributo a questa ricerca, per il quale vi ringraziamo sin da ora.

I contributi potranno essere inviati all'indirizzo mail csmb@unimore.it.

Adapt – Centro Studi Marco Biagi – Europa Donna