



Diritti, tutele, incentivi e politiche per i malati cronici in Europa

di Silvia Fernández, Federica Romano, Laura Vinci

Tag: #malattiecroniche #parttime #adattamento #flessibilità

Il problema dell'incremento del numero delle persone con patologie croniche tra la popolazione attiva non ha trovato un'adeguata risposta negli ordinamenti dei diversi Paesi europei.

Questa mancanza è ancora più grave se si considerano i costi a carico dello Stato e della società in generale, legati alle malattie croniche.

Il debole impianto di diritti, tutele, politiche, incentivi, nella quasi totalità dei Paesi europei, fa sì che i lavoratori affetti da malattie croniche siano spesso costretti ad una uscita prematura dal mercato del lavoro, avendo un effetto negativo sulla sostenibilità dei sistemi nazionali di welfare.

In un'ottica comparata **il report Eurofound *Employment opportunities for people with chronic diseases* realizza un'analisi delle diverse soluzioni che sono state adottate da parte degli Stati europei.**

Il primo segnale della lacunosità delle legislazioni nazionali sul tema è ravvisabile nella mancanza di una chiara ed univoca definizione di malattia cronica (per un approfondimento si rimanda a M. Davoli, *Definizione di malattia cronica*, in *Bollettino Speciale ADAPT*, n. 2/2014). Il risultato è una difficile individuazione dell'impianto normativo di riferimento e della conseguente tutela applicabile. Nella maggioranza degli Stati europei, infatti, non esiste una disciplina specifica per i malati cronici. Tuttavia, in alcuni ordinamenti vi è un'equiparazione tra malattia cronica e disabilità, in altri ancora si riconosce la specificità di alcune figure di malattia cronica.

Data la differenza esistente tra le diverse normative nazionali, diversi sono anche i diritti riconosciuti ai malati cronici. Nella maggior parte degli Stati europei, tra cui Spagna, Germania, Lettonia, Lituania, Lussemburgo e Norvegia, non sono riconosciuti diritti specifici per i malati cronici, i quali godono degli stessi diritti spettanti agli altri lavoratori. In questi casi il malato cronico acquisisce diritti specifici solo in seguito al riconoscimento forse meglio parlare di "inabilità al lavoro" da parte dell'ente pubblico competente. Pertanto, sebbene esistano diritti e tutele per i disabili, questi non sono direttamente applicabili ai malati cronici (per tale motivo nella tabella sottostante non sono stati riportati, per questi Paesi, i diritti, le tutele, gli incentivi e le politiche previste per e disabili e per i lavoratori in generale). Diversamente, altri Paesi hanno riconosciuto diritti specifici per i malati cronici. Ad esempio, **il Portogallo riconosce la figura del malato cronico nel proprio Codice del Lavoro, attribuendogli diritti specifici tra cui l'adattamento del posto di lavoro e la formazione professionale. Sono rilevabili, inoltre, casi nei quali si attribuiscono diritti specifici solo a determinate categorie di malati cronici, come i**

malati oncologici in Italia e i malati affetti da disturbi mentali a Malta. Un altro caso è rappresentato dai Paesi nei quali i malati cronici godono degli stessi diritti dei disabili. Un esempio significativo in tal senso è quello del Regno Unito, dove l'*Equality Act* del 2010 prevede una definizione talmente ampia di disabilità da ricomprendere i malati cronici.

In tutti i Paesi che, seppur in diversa misura, riconoscono diritti specifici per i malati cronici, l'obiettivo è quello di favorire l'inserimento o il mantenimento del posto di lavoro di tali soggetti. La misura più comune, in tal senso, è il riconoscimento al malato cronico del diritto all'**adattamento del contesto lavorativo** al fine di consentirgli la prosecuzione del rapporto di lavoro nonostante la capacità lavorativa ridotta. Altro diritto, rispondente alle esigenze specifiche dei malati cronici, è quello della **flessibilità dell'orario di lavoro**. In molti Paesi, infatti, è possibile per il lavoratore cronico richiedere il passaggio da un rapporto di lavoro a tempo pieno ad uno part-time. In Francia, ed esempio, è possibile richiedere di ritornare al lavoro dopo un'assenza per malattia attraverso un contratto di lavoro part-time per motivi di salute (*mi-temps thérapeutique*). La flessibilità non è attuata soltanto attraverso la riduzione dell'orario lavorativo ma anche tramite la concessione di congedi e permessi per effettuare le visite e le cure mediche necessarie.

Sempre nei Paesi che riconoscono diritti specifici per i malati cronici, sono previste tutele contro il licenziamento di tali lavoratori. Ad esempio, in Bulgaria il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore per motivi di salute mentre in Croazia è necessario il consenso del Consiglio dei lavoratori per procedere al licenziamento.

Un'altra tutela in favore dei malati cronici è data dall'**assegnazione di una quota di posti riservati** a questi lavoratori. Ad esempio in Irlanda il 3% dei posti di lavoro degli enti pubblici è riservato alle persone con disabilità.

Al fine di favorire l'assunzione e la conservazione del posto di lavoro dei malati cronici, alcuni Stati, tra cui Norvegia, Polonia e Lussemburgo, hanno previsto un sistema di incentivi per le aziende che include finanziamenti per gli oneri di adattamento del contesto lavorativo alle specifiche esigenze di tali lavoratori.

Nell'ambito delle politiche, sono state previste diverse **campagne di sensibilizzazione** (a livello europeo, nazionale e regionale) per offrire **assistenza e consulenza al malato cronico** in relazione alla conservazione del posto di lavoro.

A livello europeo, ad esempio, è stata attuata la Campagna "*Work. Adapted for All. Move Europe*" promossa dall'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) nell'ambito della 9° Iniziativa (2011-2013), che ha l'obiettivo di identificare delle buone prassi che possano migliorare le condizioni lavorative dei malati cronici, facilitarne il ritorno al lavoro dopo un periodo di inabilità temporanea al lavoro e individuare le misure necessarie alla conservazione del posto di lavoro. Tale campagna è stata recepita da diversi Paesi europei (Si rinvia alla tabella sottostante per l'elenco dei Paesi che hanno aderito a tale campagna).

Esempio di politiche attuate a livello nazionale è quello dell'Austria, dove è stato promosso il programma d'azione nazionale "*fit2work*" che prevede un servizio di consulenza gratuito anche per i malati cronici. In altri Paesi, invece, tra cui il Belgio, le politiche in favore dei malati cronici, si sono svolte perlopiù a livello regionale.

Tabella 1: Quadro comparato europeo sulle buone prassi in materia di occupabilità di lavoratori malati cronici

Paesi UE	Diritti	Tutele	Incentivi	Politiche
Austria	Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici	<p>- La <i>Legge Generale sulle Assicurazioni Sociali</i> 1955 (<i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz ASVG</i>, No. 189/1955) definisce le malattie croniche come malattie professionali (le malattie professionali riconosciute sono elencate nell'allegato alla legge e sono attualmente 53). In caso di malattia professionale possono essere fornite assistenza e cure mediche. Sono inoltre previste misure di riabilitazione professionale che includono, in particolare, l'assistenza nel salvaguardare o trovare un lavoro, la formazione continua e la riqualificazione. Durante tale periodo di riabilitazione è corrisposta un'indennità provvisoria (<i>Übergangsgeld</i>). (EUROPEAN COMMISSION, <i>Your social security rights in Austria</i>, luglio 2013)</p> <p>- I datori di lavoro sono tenuti ad adottare misure di prevenzione, in modo tale che i dipendenti siano protetti contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali (<i>Legge Generale sulle Assicurazioni Sociali</i> 1955)</p>		<p>- Nel 2011, nell'ambito della <i>Legge su Lavoro e Salute</i>, è stato promosso il programma d'azione nazionale "<i>fit2work</i>" (finanziato dal Servizio per l'Impiego Pubblico, dai fondi regionali per l'assicurazione sanitaria, dal <i>Pensionsversicherungsanstalt</i>, l'<i>AUVA</i> e il <i>Bundessozialamt</i>). Tale programma prevede un servizio di consulenza gratuito per tutte le persone con problemi di salute indipendentemente dall'età, dal loro stato occupazionale e dal tipo di malattia (sono inclusi lavoratori affetti da malattie croniche) con l'obiettivo di prevenire l'uscita dal mercato del lavoro e garantire uno stato di occupazione anche alle persone malate. Offre anche assistenza per le aziende. Il budget per questo programma è stato stanziato fino al 2016 (http://www.fit2work.at/home/Home/?lang=EN)</p> <p>- Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto nazionale per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for workplace health promotion (ENWHP)</p>

<p>Belgio</p>	<p>- Non discriminazione: l'art. 4, comma 12, della <i>Legge del 10 maggio 2007 contro la discriminazione</i> prevede per ogni lavoratore (inclusi i malati cronici) il diritto all'adattamento del posto di lavoro. Tale adattamento può consistere nella redistribuzione dei compiti, utilizzo degli strumenti lavorativi e in una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro.</p> <p>- Il lavoratore può richiedere l'istaurazione di un rapporto contrattuale a tempo parziale (massimo 50% dell'orario lavorativo a tempo pieno) in combinazione con una indennità di malattia, a spese dello Stato, corrisposta in relazione al minore numero di ore lavorative. La determinazione di questa particolare forma contrattuale è stabilita dalla regolamentazione specifica attuata a livello regionale in base al contratto collettivo n. 26 del 15/10/1975, che disciplina il salario dei malati cronici</p> <p>- Formazione: i lavoratori affetti da malattie croniche hanno gli stessi diritti di formazione dei loro colleghi</p>	<p>- Nel caso in cui la malattia cronica impedisca al lavoratore di svolgere le funzioni lavorative precedenti alla malattia, il datore di lavoro è obbligato a offrirgli un altro lavoro, adeguato alle sue esigenze. In caso ciò non sia possibile, un medico deve rilasciare una dichiarazione di invalidità al lavoro permanente. Senza tale dichiarazione, il datore di lavoro può licenziare il malato cronico solamente seguendo le procedure standard (legge del 10 maggio 2007 contro la discriminazione)</p> <p>- L'art. 5.1 della legge del 4 agosto 1996 sul <i>Benessere nel luogo di lavoro</i> obbliga i datori di lavoro a tutelare i propri dipendenti (inclusi i malati cronici) e a fornire le misure necessarie a tale scopo</p>	<p>- Il datore di lavoro ha diritto a una compensazione per gli oneri addizionali di adattamento del contesto lavorativo in favore del malato cronico. Sul tal punto è prevista una regolamentazione specifica a livello regionale in base al contratto collettivo n. 26 del 15/10/1975 che disciplina il salario dei malati cronici</p> <p>- I loro datori di lavoro possono aver diritto a dei risarcimenti in caso di costi aggiuntivi connessi all'assunzione dei malati cronici (come nel caso dei costi di una formazione aggiuntiva) (<i>Vlaamse Ondersteuningspremie; Prime à l'intégration; Contract d'adaptation professionnelle</i>)</p>	<p>- Le politiche attive al mercato del lavoro si collocano a livello regionale. La regione fiamminga e quella vallona offrono molteplici workshop sovvenzionati per le persone con difficoltà nel mercato del lavoro</p> <p>-Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Organizzazione Prevent alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*). Nell'ambito di questa iniziativa ha creato un sito informativo: move-europe.be</p>
---------------	--	--	---	--

<p>Bulgaria</p>	<p>- L'art. 314 del Codice del lavoro - che si applica anche ai malati cronici - prevede che quando un lavoratore, a causa di malattie o infortuni sul lavoro, non è in grado di svolgere il suo lavoro ma può eseguire altre mansioni, o lo stesso lavoro in condizioni più favorevoli, senza pericolo per la sua salute, egli dovrebbe essere riassegnato ad un'altra posizione di lavoro o alla stessa, ma in condizioni adeguate secondo le prescrizioni delle autorità sanitarie</p>	<p>- L'art. 333 del Codice del lavoro prevede la protezione contro il licenziamento delle persone con malattie croniche e disabilità: il datore di lavoro non può licenziare i lavoratori che sono stati riassegnati a causa di motivi di salute e quelli che soffrono di alcune malattie (elencate in un regolamento del Ministero della Salute) senza il previo consenso dell'ispettorato del lavoro</p>	<p>- Programma nazionale per la prevenzione delle malattie croniche non trasmissibili 2014-2020: questo programma è stato attuato dal Consiglio dei Ministri della Repubblica della Bulgaria con la decisione n. 538 del 12 settembre del 2013 con la partecipazione di un team del Centro Nazionale per la Sanità Pubblica e l'Analisi. Il suo obiettivo principale è quello di migliorare la salute pubblica e la qualità della vita dei malati cronici riducendo le morti premature e la disabilità</p> <p>- Non vi sono altre strategie speciali, programmi e misure specifiche per favorire il ritorno al lavoro o l'occupazione delle persone affette da malattie croniche. Il focus delle principali misure e politiche è sulla disabilità</p>
-----------------	---	--	---

Cipro	<p>Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici anche se, la <i>Legge sulle Assicurazioni sociali</i> del 2010, definisce inabile al lavoro ogni assicurato che, a causa di una malattia specifica o disabilità fisica o mentale, non può più svolgere l'attività lavorativa solitamente eseguita. All'interno della definizione data in tale legge sono compresi i casi in cui, a causa della loro malattia cronica, le persone non sono in grado di lavorare</p>	<p>La Legge 146(I)/2009 sul reclutamento di persone con disabilità (Disposizioni speciali) nel settore pubblico, regola l'assunzione di persone con disabilità (inclusi i malati cronici) che soddisfano determinati criteri oggettivi, assegnando loro il 10% dei posti di lavoro pubblici. L'obiettivo della legge è quello di promuovere le opportunità di lavoro per i disabili, in modo da controbilanciare le minori opportunità che hanno a causa della loro disabilità. Beneficiari ai fini della legge sono le persone che, dopo essere state valutate da un apposito comitato multi-tematico, risultano portatori di un handicap che provoca una limitazione fisica, mentale o psicologica, permanente o di durata indeterminata, che riduce o elimina la possibilità di trovare e mantenere un impiego adatto</p>	<p>- Campagna informativa (2011-2013) promossa dal Dipartimento dell'Ispettorato al lavoro del Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale per favorire il lavoro dei malati cronici mediante la pubblicazione di una Guida di buone prassi per l'imprenditore e la pubblicazione di una nota informativa per i malati cronici. La campagna è stata co-finanziata al 45% dalla Commissione europea e al 55% dalla Repubblica di Cipro - Dal 2011 al 2013: partecipazione del Dipartimento di Ispezione del Lavoro (Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale) alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*)</p>
-------	--	--	--

<p>Croazia</p>	<p>- Diritto al supporto professionale nello svolgimento del lavoro, e per l'inclusione nell'ambiente lavorativo come mezzo per migliorare e mantenere un equilibrio tra lavoro e vita privata (Legge sulla previdenza sociale OG 33/12).</p>	<p>- L'art. 79 e 150 Codice del lavoro prevedono tutele nella disciplina del licenziamento. Una persona con una malattia cronica non può essere licenziata senza il consenso del Consiglio dei lavoratori. Per ottenere tale consenso il datore di lavoro deve dimostrare di aver fatto del proprio meglio per fornire un lavoro adeguato a richieste specifiche o che il lavoratore ha rifiutato l'offerta di svolgere mansioni diverse in relazione alla sua ridotta capacità lavorativa</p>	<p>- La <i>strategia nazionale per l'uguaglianza delle opportunità dei disabili</i> (2007-2015) (NSEOPD) prevede i seguenti incentivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sovvenzione statale in favore del datore di lavoro per gli oneri d'adattamento del contesto lavorativo alle esigenze dei malati cronici e per la predisposizione dei mezzi di produzione; - contributo statale al lavoratore per la diminuzione dello stipendio in seguito ad una ridotta capacità lavorativa. 	<p>- La <i>Legge sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone disabili</i> (OG 143/02, 43/05) regola l'impiego dei malati cronici. In questo ambito sono stati previsti "workshop" per persone con disabilità che sono stati focalizzati anche sull'impiego dei malati cronici.</p> <p>- La <i>strategia nazionale per l'uguaglianza delle opportunità dei disabili</i> (2007-2015) (NSEOPD) è diretta a favorire il miglioramento delle condizioni di vita dei malati cronici e dei disabili, indipendentemente dall'età, dal livello di istruzione e dallo stato di lavoro. I suoi obiettivi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attuare politiche dirette all'integrazione sociale tramite la partecipazione attiva nell'area della riabilitazione professionale, dell'occupazione e del lavoro - promuovere l'acquisizione di conoscenze e competenze necessarie per trovare o conservare il posto di lavoro - promuovere l'impiego di persone con disabilità nel "mercato di lavoro aperto" usando misure di discriminazione positive per implementare l'occupazione in ambienti protetti e per incoraggiare modelli alternativi di lavoro - Il <i>Fondo per la riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone con disabilità</i> (FPREPD) ha promosso una campagna di sensibilizzazione che ha messo in luce la capacità di tali soggetti di essere produttivi a livello lavorativo
----------------	---	--	--	--

Danimarca	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. Tuttavia le politiche e le iniziative rivolte ai disabili includono anche i malati cronici o i malati di lunga durata</p> <p>- In seguito alla riforma delle pensioni di disabilità attuata dal Governo nel 2013, le persone con meno di 40 anni e con una capacità lavorativa ridotta hanno diritto a ricevere una pensione di invalidità e a lavorare allo stesso tempo</p>	<p>- Secondo l'art. 56 della Legge danese sui Benefici per malattia, i datori di lavoro che assumono un dipendente a forte rischio di assenza a causa della malattia cronica, hanno diritto al rimborso dall'ente locale per i primi 30 giorni di assenza</p>		<p>- Programma di ritorno al lavoro (inaugurato nel 2010): l'obiettivo è la riduzione del periodo di assenza dal lavoro per malattia e la promozione del ritorno al lavoro. Questo programma è attuato da gruppi multidisciplinari degli uffici comunali di indennità di malattia</p> <p>- Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto nazionale per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "Work. Adapted for All. Move Europe" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)</p>
Estonia	<p>- I malati cronici hanno diritto all'adattamento dell'orario di lavoro alle proprie esigenze tramite formule contrattuali flessibili (art. 9 della Legge sui servizi e i benefici del mercato del lavoro 2005)</p> <p>- I malati cronici hanno diritto ad un colloquio di orientamento al lavoro e ad un servizio di consulenza gratuita (art. 9 della Legge sui servizi e i benefici del mercato del lavoro 2005)</p>	<p>La Legge sui servizi e i benefici del mercato del lavoro 2005 prevede che i malati cronici riconosciuti inabili al lavoro possano ottenere una riabilitazione sociale che include servizi di fisioterapia e servizi di terapia occupazionale e di lavoro sociale</p>	<p>- Incentivi fiscali da parte dello Stato per il datore di lavoro che assume i malati cronici (art. 6 della Legge sulle Imposte Sociali)</p> <p>- Compensazione al datore di lavoro per gli oneri d'adattamento al contesto lavorativo del malato cronico (art. 20 Legge sui servizi e i benefici del mercato del lavoro 2005)</p>	<p>- Il Sotsiaalministeerium (Ministero degli affari sociali) sta preparando una riforma del sistema a tutela delle persone con incapacità permanente, il cui obiettivo è quello di passare da una valutazione di incapacità ad una valutazione di capacità al lavoro che includa raccomandazioni professionali ai lavoratori e assistenza ai datori di lavoro. Si prevede che queste misure verranno attuate entro il 1 luglio 2015</p>

Finlandia	<p>- Il malato cronico con una capacità lavorativa ridotta può sollecitare l'istaurazione di un rapporto contrattuale part-time nel caso in cui abbia una invalidità parziale. In questo caso, il lavoratore riceve una pensione di invalidità corrisposta in relazione al minore numero di ore lavorative (Capitolo 3, Parte II <i>Legge sulle Pensioni dei Lavoratori</i>)</p> <p>- Il ritorno al lavoro di una persona con capacità lavorativa ridotta è agevolato con l'estensione del periodo di indennità di malattia a 120 giorni</p>	<p>- Programma operativo del Ministero degli Affari Sociali e della Sanità per aiutare le persone con capacità lavorativa ridotta a mantenere il proprio posto di lavoro o rientrare nel mercato del lavoro (2012). Sono stati coinvolti due gruppi: uno guidato dal ministro degli Affari sociali e della Sanità Paula Risikko, volto alla preparazione del progetto operativo; l'altro guidato dal direttore generale Outi Antila, teso all'individuazione delle modifiche legislative necessarie per promuovere l'occupazione tra le persone con capacità lavorativa ridotta</p> <p>- La legislazione del 2012 sulle assenze per malattie è stata riformata prevedendo ora l'obbligo di notifica da parte del datore di lavoro delle assenze del lavoratore all'ente pubblico a ciò preposto e la negoziazione delle condizioni di ritorno al lavoro dei malati cronici</p> <p>- Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: <i>"Work. Adapted for All. Move Europe"</i> dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)</p>
-----------	--	---

<p>Francia</p>	<p>- Il Codice del lavoro prevede che le persone con gravi malattie abbiano diritto a diverse misure per proteggere la propria occupazione e mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita personale. La malattia deve figurare nella lista delle malattie croniche (<i>Codice della Previdenza Sociale</i>, art. 322-1) o deve essere riconosciuta dalla previdenza sociale come una grave malattia. In tal caso i malati cronici hanno i seguenti diritti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quando, alla fine del periodo di sospensione del contratto di lavoro conseguente a malattia o infortunio non professionale, il dipendente è ritenuto dal medico del lavoro inadatto a riprendere il suo lavoro precedente, il datore di lavoro deve offrirgli, se possibile, un altro lavoro adatto alle sue capacità (<i>Codice del lavoro</i>, art. 1226-2) - diritto al rimborso del 100% delle spese sanitarie attraverso la <i>assurance maladie</i> (art. D-322-1 <i>Codice della previdenza sociale</i>); - ogni dipendente che 	<p>- L'articolo 122-45 del Codice del lavoro prevede che nessun dipendente possa essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di discriminazione, diretta o indiretta, a causa del suo stato di salute o del suo handicap</p>	<p>- Il Piano contro il cancro (2014-2019) si pone i seguenti obiettivi: adeguare le condizioni di lavoro esistenti nelle singole aziende a quelle particolari dei singoli lavoratori; far comprendere alle imprese l'importanza della conservazione del posto di lavoro per i malati cronici e migliorare il coordinamento territoriale tra le agenzie interinali che regolano l'accesso al lavoro e il mantenimento del lavoro stesso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto per la sicurezza e salute sul lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*). - Dal 2007 al 2011 è stato attuato dal Ministero della Salute un Piano per il miglioramento della qualità della vita delle persone con malattie croniche, in particolare dei soggetti diabetici. L'obiettivo è stato quello di promuovere l'educazione terapeutica e il coordinamento delle cure fornite dagli ambulatori - Piano contro il cancro (2003-2007): creazione dell'INCa (Istituto Nazionale del Cancro)
----------------	--	---	--

ha una grave malattia (ai sensi del terzo e del quarto comma dell'articolo 322-3 del *Codice di previdenza sociale*) beneficia di un congedo per effettuare le cure mediche richieste dal suo stato di salute (*Codice del lavoro*, art. 1226-5)

- Il malato cronico ha la possibilità di ritornare al lavoro dopo un'assenza per malattia attraverso un contratto di lavoro part-time per motivi di salute (*mi-temps thérapeutique*). In questo caso, il datore paga le ore di lavoro effettive mentre la previdenza sociale prende in carico le ore di mancata attività attraverso un'indennità di salute. Questa tipologia di part-time non è definita dal Codice del lavoro. Tuttavia, l'articolo 323-3 del Codice della previdenza sociale definisce le condizioni entro le quali il dispositivo può essere applicato.

- Quando i malati cronici sono in assenza per malattia ricevono una indennità giornaliera dalla Previdenza Sociale (Codice di previdenza sociale, art. L.321-1,5°), spesso completata da assicurazioni private (in generale nel contesto delle assicurazioni collettive pagate da lavoratori e datori di lavoro *-régime de prévoyance or mutuelle*).

- Diritto al rimborso del 100% delle spese sanitarie attraverso la *assurance maladie* (Codice della previdenza sociale, art. D-322-1).

- Quando i malati cronici sono in assenza per malattia ricevono una indennità giornaliera dalla Previdenza Sociale

	<p>(Codice di previdenza sociale, art. L.321-1,5°), spesso completata da assicurazioni private (in generale nel contesto delle assicurazioni collettive pagate da lavoratori e datori di lavoro -<i>régime de prévoyance or mutuelle</i>)</p> <p>- Diritto al rimborso del 100% delle spese sanitarie attraverso la <i>assurance maladie</i></p> <p>(Codice della previdenza sociale, art. D-322-1)</p>			
--	---	--	--	--

<p>Germania</p>	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici, i quali hanno gli stessi diritti degli altri lavoratori.</p>	<p>- Nel 2004 il Codice di Sicurezza Sociale IX ha introdotto un emendamento sulla gestione dell'integrazione aziendale obbligatoria (<i>betriebliches Eingliederungsmanagement</i>, BEM): tutte le aziende devono stabilire misure per promuovere il recupero dei lavoratori, prevenire malattie future e conservare il posto di lavoro per i lavoratori con malattie ricorrenti o che durano per più di 6 settimane annuali. Lo scopo del BEM non è solo quello di prevenire nuovi casi di malati ma anche di evitare che una malattia diventi cronica o disabilitante</p>	<p>- Il REHADAT è un programma di informazione per l'integrazione professionale e l'occupazione dei disabili, iniziato nel 1988, che è stato commissionato dal Ministero del lavoro (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>) e attuato dal Centro di ricerca economica di Colonia (<i>Institut der deutschen Wirtschaft Köln</i>). http://www.rehadat.info/de/ - Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto per la sicurezza e salute sul lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "Work. Adapted for All. Move Europe" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)</p>
-----------------	---	--	---

<p>Grecia</p>	<p>- La Legge 3304/2005 sulla <i>Applicazione del principio della parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, dalla religione o altre convinzioni, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale</i> prevede anche il diritto delle persone con disabilità alla parità di trattamento in materia di occupazione. In tale categoria rientrano anche i dipendenti con malattie croniche</p> <p>- I malati cronici hanno diritto a 22 giorni annuali di permesso retribuito per sottoporsi a trasfusioni di sangue o a un trattamento di emodialisi (articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro [EGSSE] del 2002)</p> <p>- I lavoratori affetti da HIV hanno diritto a 30 giorni annuali di permesso retribuito (art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro [EGSSE] del 2004)</p> <p>- Nel settore pubblico, i malati cronici hanno diritto a un periodo di assenza dal lavoro doppio rispetto al resto dei lavoratori (legge n. 3528/2007)</p> <p>- Per la protezione dei lavoratori contro i rischi, una legislazione specifica è in vigore per quanto riguarda i rischi derivanti dall'esposizione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ad agenti cancerogeni (Decreto Presidenziale 399/1994) - a fattori naturali (vibrazioni), in conformità con la direttiva 2002/44/EC (Decreto Presidenziale 176/2005) - a fattori naturali (rumori), in conformità con la direttiva 2003/10/EC (Decreto Presidenziale 149/2006); 	<p>L'ispettorato del lavoro (SEPE) è responsabile (in base alla legge 3996/2011) ad effettuare i controlli nelle imprese e in ogni luogo di lavoro per la supervisione e l'attuazione della legislazione del lavoro per la sicurezza e la salute dei lavoratori, per indagare le cause degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, per suggerire le misure ai datori di lavoro per la salvaguardia della salute e della sicurezza, nonché per fornire informazioni, consulenza e orientamento ai dipendenti</p> <p>- Nel Settore pubblico, in base alla legge 2643/1998, si prevede un sistema di quota nell'occupazione di gruppi vulnerabili, inclusi anche i disabili e i loro parenti</p>	<p>- È stata stilata una Guida di buone prassi per l'inclusione sociale dei malati cronici in collaborazione con l'Istituto di medicina sociale e preventiva.</p> <p>- Progetto <i>“Eguali opportunità per l'integrazione nel lavoro dei malati cronici a Tessalonica”</i> 2012 in collaborazione con la partnership <i>“Malattia cronica – Lavoro senza discriminazioni”</i>, prevede un sistema di consulenza e corsi di riqualificazione professionale per i malati cronici</p> <p>- Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto per la sicurezza e salute sul lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: <i>“Work. Adapted for All. Move Europe”</i> dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*)</p>
---------------	---	--	---

<ul style="list-style-type: none">- a fattori naturali (radiazioni ottiche artificiali), in conformità con la direttiva 2006/25/EC (Decreto Presidenziale 82/2010)			
--	--	--	--

<p>Irlanda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici ma si equiparano ai disabili. - L'<i>Employment Equality Act</i> 1998-2011 che include la disabilità come una delle ragioni di discriminazione nel luogo di lavoro e richiede che i datori di lavoro adottino le misure necessarie per soddisfare le esigenze dei dipendenti disabili, che possono consistere in: <ul style="list-style-type: none"> - adattamento del contesto lavorativo - modifiche ai compiti o alla struttura lavorativa - eguali condizioni nell'accesso al lavoro - formazione e riqualificazione professionale - parità di retribuzione - permessi per le visite mediche <p>Tuttavia, ai sensi della legislazione UE, i datori di lavoro non sono tenuti a fornire un trattamento diverso o strutture speciali se il costo di attuazione è eccessivo o sproporzionato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In base al <i>Safety, Health and Welfare at Work Act</i> del 2005 i datori di lavoro devono garantire la sicurezza, la salute e il benessere di tutti i dipendenti sul posto di lavoro, con particolare attenzione ai lavoratori disabili - Il <i>Disability Act</i> del 2005 impone agli enti pubblici di prendere in considerazione e di rispondere alle esigenze delle persone con disabilità. Secondo tale legge il 3% dei posti di lavoro negli enti pubblici (enti locali, servizio civile, il Servizio Sanitario ecc.) è riservato alle persone con disabilità. http://www.citizensinformation.ie/en/employment/ 	<ul style="list-style-type: none"> - Il datore di lavoro può richiedere un rimborso del 90% degli oneri d'assistenza per identificare le misure necessarie al mantenimento del posto di lavoro del malato cronico al <i>Department of Social Protection's Reasonable Accommodation Fund</i> - Il datore di lavoro può ricevere la somma necessaria per l'adattamento del contesto lavorativo, entro un massimo di 6.500€ fornito dal Servizio di sostegno statale <i>Solas</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - L' <i>Health & Safety Authority</i> (HSA) ha sviluppato una guida per la promozione della salute sul luogo di lavoro. Tale guida promuove la prevenzione di ogni tipo di disturbo o malattia nel contesto lavorativo, la riabilitazione delle persone malate in modo da facilitare e sostenere il loro ritorno al lavoro - Il <i>Department of Social Protection</i> ha inoltre recentemente introdotto uno schema di "<i>partial capacity</i>", che fornisce benefici ai lavoratori che hanno una malattia, ma che possono in qualche modo lavorare. L'iniziativa è rivolta a persone che hanno ricevuto una indennità di malattia per oltre 6 mesi - Il Congresso irlandese dei sindacati (ICTU) ha sviluppato un codice di condotta - finanziato dalla "<i>Equality Mainstreaming Unit</i>" (a sua volta finanziata dal Fondo sociale europeo 2007-2013 e dall' "<i>Equality Authority</i>") - che dà un effetto pratico all'<i>Employment Equality Act</i>. Questo codice di condotta contiene anche un documento di orientamento per i funzionari sindacali al fine di contrattare le misure in favore dei disabili nei luoghi di lavoro. L'ICTU gestisce anche una campagna <i>@Work Disability Champions</i>, che mira ad ottenere maggior consapevolezza sui problemi dei disabili nei luoghi di lavoro - Il <i>Supported Employment Programme</i> aiuta le persone con disabilità a trovare lavoro e offre loro un supporto continuo. Il programma opera attraverso una serie di organizzazioni in tutto il Paese - Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "Work. Adapted for All.
----------------	---	---	--	---

				Move Europe" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)
--	--	--	--	--

Italia	<p>Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici in generale. Tuttavia nel caso specifico del malato oncologico, si prevedono diversi diritti, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale, mantenendo il diritto di tornare a lavorare a tempo pieno qualora lo richieda (art. 12 bis Decreto legislativo 61/2000 applicabile al settore privato è stato esteso al settore pubblico con l'art.44 della Legge n. 274 del 2007) - 30 giorni all'anno (anche non continuativi) di congedo lavorativo per ricevere i trattamenti medici necessari (qualora abbia una invalidità superiore al 50%) (art. 7 Decreto legislativo 119/2011). - La maggior parte dei contratti collettivi esenta i malati cronici dal limite di 180 giorni d'assenza in 3 anni oltre i quali il datore di lavoro può procedere al licenziamento. 		<ul style="list-style-type: none"> - Non sono state attuate politiche specifiche dalle istituzioni per i malati cronici. In generale, ad essi si applicano le politiche previste per le persone affette da disabilità
--------	--	--	--

<p>Lettonia</p>	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. Tuttavia, alle persone affette da malattie croniche si applicano comunque questi diritti generali: - Il Codice del lavoro prevede la parità di diritto al lavoro. Questo diritto deve essere garantito senza alcuna discriminazione (diretta o indiretta)</p>	<p>- Il Codice del lavoro prevede che un datore di lavoro non ha il diritto di dare un avviso di cessazione di un contratto di lavoro durante un periodo di inabilità temporanea di un lavoratore dipendente, o quando al lavoratore dipendente è stato accertato lo stato di disabilità, salvo i casi in cui il lavoratore non è in grado di eseguire il lavoro per motivi non connessi al suo o il suo salute - La <i>Legge sul Trattamento Medico</i> stabilisce che alle persone con disturbi, malattie mentali devono essere garantiti tutti i diritti civili, politici, economici e sociali previsti dalla legge. I disturbi o malattie mentali non possono costituire motivo di discriminazione</p>	<p>- Introdotto nel 2012 con durata fino al 2014, il Programma <i>“Misure di Supporto per i Disoccupati di Lungo Termine con Dipendenze”</i> promosso dall’Agenzia nazionale per l’impiego, ha l’obiettivo di promuovere l’inserimento nel mercato di lavoro delle persone maggiorenni con dipendenze (alcol, droga, sostanze psicoattive) che risultano disoccupate da almeno 12 mesi. Il programma prevede che questi, in seguito alla riabilitazione, ricevano assistenza nella ricerca attiva di un impiego</p>
<p>Lituania</p>	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. Tuttavia l’art. 147 del Codice del lavoro lituano prevede che i lavoratori, dopo avere ottenuto una certificazione medica, abbiano diritto a richiedere l’istaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione del loro stato di salute</p>		<p>- Programma nazionale di ricerca (2010-2014) <i>“Malattie Croniche non Trasmissibili”</i> promosso dal Consiglio Lituano della Ricerca. Il Programma promuove la ricerca e conoscenza scientifica per la prevenzione e la diagnosi delle malattie croniche</p>

<p>Lussemburgo</p>	<p>Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. I lavoratori con malattie croniche hanno gli stessi diritti e obblighi di qualsiasi lavoratore con disabilità al lavoro, ovvero che non sia in grado di lavorare a causa di malattia o infortunio (art. L. 121-6 del <i>Codice Civile</i>). Le condizioni di lavoro variano con il grado di incapacità lavorativa associata ai diversi tipi di malattie croniche</p> <p>Si applicano al malato cronico alcune disposizioni stabilite in favore dei disabili, come il piano di misure governative varate dal Ministero della salute che riconosce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una compensazione per la diminuzione dello stipendio in conseguenza della sua capacità lavorativa ridotta, calcolata sulla base dello stipendio mensile lordo guadagnato nel corso degli ultimi 12 mesi - un sussidio da parte dell' Ufficio di collocamento pubblico nel caso in cui abbia perso il lavoro o stia cercando un impiego - 6 giorni annuali di permesso retribuito 	<ul style="list-style-type: none"> - Nel settore privato, ogni datore di lavoro che impieghi più di 25 dipendenti è obbligato ad assegnare le seguenti percentuali di posti di lavoro ai disabili: <ul style="list-style-type: none"> - 25-49 dipendenti-1 lavoratore disabile - 50-299 dipendenti- 2 % (a tempo pieno) - più di 300 dipendenti- 4 % (a tempo pieno) - Riserva all'interno della Pubblica Amministrazione di una quota di posti di lavoro da assegnare ai disabili (http://www.adem.publi.c.lu/employeur/engagerhandicape/mes_salarihand/index.html) - Il Codice del lavoro prevede che il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore per un periodo massimo di 26 settimane dopo che è stata dichiarata la sua incapacità a lavorare - Il Governo ha finanziato misure volte al miglioramento delle condizioni di impiego dei lavoratori disabili, inclusi i malati cronici: <ul style="list-style-type: none"> - misure d'integrazione e reintegrazione professionale - creazione di posti di lavoro per i lavoratori disabili - maggior numero di permessi - sussidi - misure di riconversione - orientamento professionale, formazione e riabilitazione - adattamento del contesto lavorativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Il datore di lavoro, in base alla Legge <i>Assurance Dependence</i> del 1998, può usufruire dei seguenti benefici: <ul style="list-style-type: none"> - richiedere all'ente previdenziale statale il rimborso dei giorni di permesso aggiuntivo concessi al lavoratore disabile - ricevere un rimborso da parte del Fondo per l'occupazione delle spese sostenute per adattare il posto di lavoro al lavoratore con capacità lavorativa ridotta, per le misure professionali di orientamento e per i corsi di formazione - Il Governo concede rimborsi al datore di lavoro per il maggior costo sostenuto per il reinserimento del lavoratore disabile 	<ul style="list-style-type: none"> - Il Ministero della Salute si è limitato ad adottare misure generali per affrontare il problema delle malattie croniche ma non ha previsto nessuna iniziativa specifica per favorire l'inserimento lavorativo di tali soggetti
--------------------	---	--	--	---

<p>Malta</p>	<p>- L'art.43 della <i>Legge sulla Salute Mentale</i> prevede che i malati affetti da patologie mentali abbiano diritto a una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, all'accesso a programmi di formazione e a chiedere assistenza nella ricerca di un impiego</p>	<p>- ESF 3.64 sul <i>Programma di Aiuto all'occupazione</i> (2009-2014) prevede vantaggi economici per le aziende che assumono persone con difficoltà lavorativa</p>	<p>- L'Agenzia di Supporto in collaborazione con la Società di Formazione e Occupazione e il KNPD hanno collaborato al Progetto 3.62 "ME2" (2008-2013) del Fondo Sociale Europeo che ha l'obiettivo di promuovere l'inserimento delle persone con disabilità nel mercato di lavoro</p> <p>- La Società di Formazione e Occupazione promuove anche programmi rivolti alle persone con una disabilità fisica o mentale e a coloro che sono affetti da malattie mentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Colmare il divario</i>: offre a coloro che cercano lavoro un periodo di inserimento lavorativo; - Lo <i>Schema di una Comunità di Lavoro Inclusiva</i> offre ai disabili la possibilità di lavorare nei comuni; - Lo <i>Schema di una Comunità di Lavoro</i> ESF 3.113 consente ai disoccupati di lungo periodo di effettuare lavori di utilità sociale; - Il <i>Supporto per l'Occupazione delle Persone con Disabilità</i> (2011-2014) (assistenza ai disabili nei percorsi formativi) favorisce l'integrazione lavorativa dei disabili tramite una serie di attività: assistenza nel periodo di formazione e "job coaching"; - La <i>Strategia per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie non Trasmissibili a Malta</i> (2010) ha l'obiettivo, su scala nazionale, di prevenire le malattie croniche facendo riferimento ad una prospettiva multifattoriale con speciale attenzione ai gruppi a rischio
--------------	--	--	---

<p>Norvegia</p>	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. Tuttavia, la <i>Legge Nazionale sulle Assicurazioni</i>, cap. 10, prevede un <i>Sussidio di Riabilitazione</i> ovvero un sussidio che può essere concesso nel caso in cui l'indennità di malattia sia terminata o se il lavoratore è stato inabilitato al lavoro per 52 settimane e non abbia più diritto all'indennità di malattia http://www.regjeringen.no/en/dep/asd/topics/labour-market-policy/midtspalte/rehabilitation.html?id=85997</p>		<p>- L'<i>Accordo tra Stato e Parti Sociali</i> per il periodo 2013-2018 prevede sovvenzioni alle imprese per incoraggiare i datori ad organizzare il lavoro in modo che i malati cronici possano rimanere attivi nonostante i problemi di salute - Il datore di lavoro può richiedere il rimborso del costo necessario per l'adattamento del contesto lavorativo (<i>Legge sui Servizi Sociali</i> Cap. 5)</p>	<p>L'<i>Accordo Tripartito tra Stato e Parti Sociali per una vita lavorativa maggiormente inclusiva</i> del 2001 (IA Agreement) ha l'obiettivo di garantire l'assunzione dei lavoratori con disabilità, con malattie croniche e dei gruppi vulnerabili al fine di aumentare l'età pensionabile, ridurre le assenze per malattia e il pagamento delle prestazioni di invalidità. Dopo una prima estensione al 2006, l'IA Agreement avrà durata dal 2013 al 2018. Questo accordo prevede il miglioramento in favore del malato cronico delle condizioni lavorative e della situazione occupazionale - Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)</p>
-----------------	---	--	--	--

<p>Olanda</p>	<p>- La <i>Legge sull'Uguaglianza di Trattamento dei Disabili o dei Malati Cronici</i> del 2003 vieta la disparità di trattamento delle persone con disabilità o malattia cronica. Questa legge prevede che i datori di lavoro debbano effettuare l'adattamento del contesto lavorativo necessario per consentire la partecipazione al lavoro di disabili e malati cronici</p> <p>- La <i>Legge su Lavoro e Reddito in base alla Capacità Lavorativa</i> (WIA) prevede un sussidio in favore dei lavoratori che abbiano una inabilità totale o parziale al lavoro dovuta ad un periodo di assenza per malattia superiore a due anni</p>	<p>La <i>Legge sul Lavoro Protetto</i> 1967 (WSW) offre un'occupazione lavorativa riservata per le persone con problemi fisici, psicologici o mentali che sono inabili a lavorare in un normale posto di lavoro. Non si fa riferimento a nessuna malattia in particolare</p>	<p>- Rimborso al datore di lavoro delle somme spese per adeguare il contesto lavorativo al lavoratore con capacità lavorativa ridotta</p> <p>- Riduzione del contributo previdenziale per malattia che deve pagare il datore di lavoro che assume un lavoratore con capacità lavorativa ridotta (la <i>Legge sull'Uguaglianza di Trattamento dei Disabili o dei Malati Cronici</i> del 2003)</p>	<p>- La <i>Legge sulla Partecipazione (Participatiewet)</i> (in vigore dal 1 gennaio 2015) prevede che i giovani che hanno una incapacità possono ottenere un sussidio soltanto se non hanno mai lavorato. Gli enti locali hanno il compito di assistere queste persone nella ricerca di un impiego</p>
---------------	---	--	--	---

Polonia	<ul style="list-style-type: none"> - La Legge del 27 aprile 1997 sulla formazione, riabilitazione professionale e sociale e occupazione per le persone con disabilità equipara i malati cronici ai disabili, e prevede i seguenti diritti: <ul style="list-style-type: none"> - pause retribuite durante la giornata lavorativa - 10 giorni di ferie aggiuntive all'anno - permessi retribuiti fino a 21 giorni all'anno per visite mediche e trattamenti medici - riduzione dell'orario di lavoro (7 ore al giorno e 35 settimanali) - La <i>Legge sulla Riabilitazione</i> prevede che il lavoratore disabile o con malattia cronica potrà lavorare per un massimo di 40 ore settimanali - Il Codice del lavoro prevede che il datore di lavoro debba adattare il posto di lavoro alla capacità lavorativa ridotta del lavoratore 		<p>Il datore di lavoro può richiedere al <i>Fondo per la Riabilitazione dei disabili</i> (PFRON):</p> <ul style="list-style-type: none"> - un sussidio a fronte della retribuzione pagata al malato cronico - rimborso del costo di adattamento del contesto lavorativo, dell'acquisto di attrezzature specifiche e per l'eventuale assistenza al malato - Le aziende con almeno il 50% di lavoratori disabili acquistano lo status di "<i>Aziende che Supportano l'occupazione</i>", hanno un trattamento fiscale e contributivo agevolato e sono obbligate a costituire un fondo destinato alla riabilitazione di tali lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> - La principale politica pubblica tesa a migliorare la situazione occupazionale delle persone con disabilità ha le sue radici nell'Act de 27 aprile 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e sull'occupazione delle persone con disabilità - Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto nazionale per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*)
---------	---	--	--	--

Portogallo	<p>- L'art. 86 del Codice del lavoro prevede che il lavoratore affetto da malattia cronica ha diritto all'adeguamento del posto di lavoro e a ricevere formazione professionale</p> <p>- L'art. 87 del Codice del lavoro prevede che il lavoratore è esonerato da mansioni che mettano a rischio il suo stato di salute</p> <p>- L'art. 88 del Codice del lavoro prevede che il lavoratore non è obbligato a svolgere lavoro straordinario</p>	<p>- L'art. 85 del Codice del lavoro prevede che lo Stato incoraggi il datore di lavoro all'assunzione, alla progressione di carriera e alla formazione dei malati cronici</p>	<p>-Il <i>Programma Nazionale per la Salute dei Lavoratori</i> – 2° ciclo 2013/2017 ha previsto 51 misure per la protezione e la promozione della salute dei lavoratori. Il suo obiettivo è stabilire un modello di trattamento specifico per i malati cronici</p>
Regno Unito	<p>-L'<i>Equality Act 2010</i> (che include la malattia cronica nel concetto di disabilità) prevede l'obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure necessarie per eliminare, ridurre o prevenire gli ostacoli per il lavoratore disabile (adattamento dell'orario di lavoro e del contesto lavorativo, permessi retribuiti per visite e trattamenti medici sanitari, adibire il lavoratore a mansioni compatibili con il suo stato di salute)</p>		<p>- Il <i>Documento sul Benessere nel Luogo di Lavoro (Workplace Wellbeing Charter)</i> è un servizio di orientamento per i datori di lavoro che dimostrano di seguire standard minimi di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</p> <p>- Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto nazionale per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: "<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)</p>

<p>Repubblica Ceca</p>	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. Fino al 2012 i malati cronici godevano di protezione specifica (vedi voce Politiche)</p>		<p>- Fino al 2012, i malati cronici erano definiti come persone "con un svantaggio nel mercato del lavoro in termini di salute". Questi soggetti godevano delle stesse condizioni lavorative delle persone con disabilità (ad esempio maggiore protezione nel mercato del lavoro e indennità per i datori di lavoro con dipendenti disabili). Questo status è stato annullato nel 2012 nel quadro delle misure d'austerità adottate dal Governo. Tuttavia, il Governo sta preparando un emendamento alla <i>Legge per l'occupazione</i> che dovrebbe reintrodurre la categoria di persone con svantaggio correlato alla salute.</p>
----------------------------	---	--	---

Romania	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici</p>	<p>- Le aziende con più di 50 dipendenti hanno l'obbligo di assumere il 4% dei lavoratori disabili (<i>Legge sulla Protezione e sui Diritti dei Disabili</i> 448/2006)</p>	<p>- Non esistono misure e iniziative specifiche per i malati cronici.</p> <p>Tuttavia tali soggetti sono ricompresi nelle iniziative per i disabili, tra cui la Strategia nazionale per l'inclusione sociale dei disabili (2014-2020) predisposta dal Governo della Romania (a cura del Ministero del lavoro) ha copertura nazionale. Questa strategia prevede, tra le altre cose:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una cornice legale per la salvaguardia dei diritti e delle libertà dei disabili, avendo riguardo delle opportunità lavorative di questi ultimi - mettere in atto misure di supporto che consentano ai disabili in grado di lavorare di rimanere al lavoro - estendere i servizi per l'occupazione ai disabili in grado di lavorare, con una attenzione particolare ai gruppi più svantaggiati - Ogni anno l'<i>Agenzia Nazionale per l'Impiego</i> (ANOFM) sviluppa e porta avanti un <i>Piano di Impiego Nazionale</i> per tutte le regioni della Romania e per tutti i settori economici. Lo scopo di tale piano è quello di cercare lavoro a determinati soggetti, tra cui i disabili - Il <i>Programma per lo sviluppo delle risorse umane</i> (SOP HDR) 2007-2013 ha lo scopo di favorire l'inclusione di gruppi svantaggiati (inclusi i disabili) nel mercato del lavoro
---------	---	--	--

Slovacchia	<ul style="list-style-type: none"> - Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. - Il lavoratore disabile ha diritto all'adattamento del contesto lavorativo alle sue esigenze speciali (Act No. 124/2006 Coll. on Occupational Safety and Health as amended) 	<ul style="list-style-type: none"> - Le imprese con più di 20 dipendenti hanno l'obbligo di assumere una percentuale del 3% di lavoratori disabili (<i>Legge sull'Assicurazione Sociale</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto <i>“Assumere le Persone con Disabilità”</i> ha lo scopo di implementare l'occupabilità dei disabili attraverso un servizio di assistenza per la ricerca di un impiego e per la conservazione del posto di lavoro - Dal 2011 al 2013: partecipazione dell'Istituto nazionale per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP: <i>“Work. Adapted for All. Move Europe”</i> dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)
------------	---	---	--

Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> - La <i>Legge sulle Assicurazioni Sanitarie</i> del 2010 prevede che tutti gli adulti hanno diritto a esami medici per prevenire le malattie croniche ogni 5 anni - Il lavoratore con malattia renale cronica ha diritto a un contributo statale per la diminuzione dello stipendio in seguito ad un orario lavorativo ridotto, all'adattamento del contesto lavorativo ed è esonerato del lavoro nei luoghi esposti a sostanze chimiche, fattori biologici e radiazioni (previsti dalla assicurazione sanitaria slovena) (<i>Legge sulle Assicurazioni Sanitarie del 2010</i>) - Il lavoratore che ha una capacità lavorativa parziale e non è in grado di mantenere la propria occupazione ma può svolgere altre mansioni, ha diritto ad una riqualificazione professionale e ad una compensazione retributiva durante tale periodo (<i>Legge sulle Assicurazioni Sanitarie del 2010</i>) - Il lavoratore che non è in grado di svolgere un lavoro a tempo pieno, ha diritto a richiedere l'istaurazione di un rapporto di lavoro part-time (<i>Legge sulle Assicurazioni Sanitarie del 2010</i>) - Se il paziente cronico necessita di aiuto per svolgere le mansioni quotidiane, ha diritto all'assistenza su decisione di una Commissione medica (<i>Legge sulle Assicurazioni Sanitarie del 2010</i>) - Nel settore pubblico sono previste regole speciali per i malati cronici, i quali hanno diritto a 3 giorni di congedo aggiuntivo nel congedo annuale se sono riconosciuti tali in seguito a una visita medica (<i>Legge Statale sui Lavoratori del 2002</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - Programma nazionale 2002 del Ministero della Salute per la prevenzione primaria delle malattie cardiovascolari: il suo obiettivo è la pronta diagnosi delle malattie cardiovascolari o altre malattie croniche al fine di ridurre la mortalità precoce. Si svolge nei centri di formazione normalmente presenti nelle strutture mediche - Programma sulle difficoltà connesse all'assunzione: l'ufficio di collocamento sovvenziona parte dei costi d'adattamento del contesto lavorativo e della formazione del lavoratore con capacità lavorativa ridotta. Se è necessario, il datore di lavoro può ottenere sovvenzioni per creare un nuovo posto di lavoro adattato al lavoratore disabile - Partecipazione del Ministero della Salute alla campagna promossa nell'ambito della 9° iniziativa dell'ENWHP "Work. Adapted for All. Move Europe" dell'European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*)
----------	--	--

--	--	--	--	--

<p>Spagna</p>	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici, i quali hanno gli stessi diritti degli altri lavoratori</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Nel sito web dell'Istituto nazionale della sicurezza e igiene nel lavoro è stato creato un Portale per la promozione della sicurezza e salute nel lavoro che specifica delle buone prassi per portare avanti questa iniziativa - Raccomandazioni dell'Istituto nazionale della sicurezza e igiene al datore di lavoro per l'adattamento del contesto lavorativo alle esigenze del malato cronico - Raccomandazioni dell'Istituto nazionale della sicurezza e igiene volte a promuovere lo studio della compatibilità tra la capacità del lavoratore e le sue mansioni al fine di evitare gli infortuni nel lavoro - Corso di formazione dell'Istituto nazionale della sicurezza e igiene per datori di lavoro e lavoratori: "Malattie croniche e lavoro. Come agire nelle aziende"
---------------	--	--	---

Svezia	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. Tuttavia, la <i>Legge sull'Ambiente di Lavoro</i> del 1977 prevede che il lavoratore con capacità fisica e mentale ridotta abbia diritto all'adattamento del contesto lavorativo, all'assistenza e alla riabilitazione necessaria a spese del datore di lavoro. Nel processo di integrazione del lavoratore intervengono l'Istituto della previdenza sociale e il datore di lavoro per garantire la formazione e, se è possibile, l'assegnazione di nuove mansioni</p>	<p>- L'articolo 23 della <i>Legge sulla Protezione dell'Occupazione (Lagen om anställningsskydd)</i> che i lavoratori non possono essere soggetti alla sospensione del rapporto di lavoro a causa della loro capacità lavorativa ridotta</p>	<p>Il datore di lavoro può richiedere all'Istituto della previdenza sociale il pagamento del costo d'adattamento del contesto lavorativo al lavoratore con capacità lavorativa ridotta fino ad un massimo di 5.663 € (<i>Legge sull'Ambiente di Lavoro</i> del 1977). Il datore di lavoro riceve dallo Stato un sussidio fino a 1.890€ al mese per le spese necessarie all'assunzione di un lavoratore con capacità lavorativa ridotta</p>	<p>La Strategia nazionale per la prevenzione e cura delle malattie croniche (2014-2017) ha l'obiettivo di prevenire e trattare in modo più efficace le malattie croniche con la finalità di ridurre la percentuale dei lavoratori affetti</p>
--------	---	--	--	---

Ungheria	<p>- Non sono previsti diritti specifici per i malati cronici. A livello linguistico, la definizione di malattia cronica e disabilità si equiparano</p>		<p>- La legge prevede sgravi contributivi per le aziende che assumono lavoratori disabili che però regolarmente non vengono prese in considerazione misure che si adattano ai bisogni speciali dei malati cronici</p>	<p>- Campagna “<i>Munka Lélekre Hangolva – Lavorare in sintonia con la vita. Muovere l’Europa</i>” del 2010: l’obiettivo è quello di raccogliere le buone prassi in materia di malattie mentali, tutelare la salute mentale dei lavoratori per migliorare la loro competitività</p> <p>- Dal 2011 al 2013: partecipazione dell’Istituto nazionale per la sicurezza e salute nel lavoro alla campagna promossa nell’ambito della 9° iniziativa dell’ENWHP: “<i>Work. Adapted for All. Move Europe</i>” dell’European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) (*)</p>
----------	---	--	---	--

Fonte: Report Eurofound, [Employment opportunities for people with chronic diseases](#).

Silvia Fernández Martínez
 @Silvia_FM_

Federica Romano
 @89fede_romano

Laura Vinci
 @LauraVinci88

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
 ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo