

ADAPT



Dal Manifesto al Codice etico Evoluzione della materia Roma 18 marzo 2010

Intervento di Marina Bettoni

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

L'importanza economica, sociale ed anche medica della tutela dei pazienti oncologici sul piano lavorativo comincia ad essere considerata non solo da documenti ufficiali come le *Risoluzioni delle istituzioni europee*, ma anche da dichiarazioni d'intenti di associazioni di lotta alla malattia su larga scala e di *lobby* etiche.

Questi documenti, pur non avendo un valore vincolante per gli Stati, rappresentano comunque un notevole incentivo ad adottare norme specifiche.



- la **Carta di Parigi** (4 febbraio 2000), sottoscritta durante il Vertice mondiale contro il cancro per il Nuovo Millennio;
- la **Carta europea dei diritti del malato**, presentata durante la conferenza “The Future Patient” (Bruxelles, 14-15 novembre 2002) dal Network per la cittadinanza attiva insieme a 12 organizzazioni civili, tra le quali la Federazione belga contro il cancro;
- la **Dichiarazione congiunta sui diritti dei malati di cancro** (Oslo, 29 giugno 2002)
- le **Linee-guida europee per i diritti dei malati di cancro** (Atene, 16 aprile 2005), approvate nel corso di assemblee generali dell’Associazione delle Leghe europee contro il cancro (ECL), presenti in 31 stati;
- il **Quadro europeo per la protezione dei malati di cancro sul lavoro**, del 2005, elaborato sempre dall’Associazione delle ECL;
- il **manifesto-petizione del 2007 “Stop al carcinoma cervicale in Europa”**, relativo al tumore della cervice uterina, a cura dell’Associazione europea contro il cancro cervicale, col sostegno dell’Associazione internazionale e dell’Organizzazione europea contro il cancro.

Nel **panorama comunitario** l'attenzione nei confronti delle persone affette da patologie oncologiche si è andata sviluppando in modo significativo già da tempo.

Le risoluzioni del Parlamento europeo

5 giugno 2003

Risoluzione del Parlamento europeo sul cancro al seno nell'UE

25 ottobre 2006

Risoluzione del Parlamento Europeo volta a sostenere l'attenzione verso le donne affette da tumore al seno con specifico riferimento all'ambito lavorativo

10 aprile 2008

Risoluzione del Parlamento europeo sulla lotta al cancro nell'Unione europea allargata

La risoluzione del Parlamento europeo del 10 aprile 2008

Al punto 34

*invita gli Stati membri e la Commissione a mobilitarsi per sviluppare orientamenti intesi ad una **definizione comune dell'invalidità** che possa includere le persone affette da malattie croniche o da cancro, e nel contempo invita gli Stati membri che non l'abbiano ancora fatto a prendere rapidamente l'iniziativa di includere eventualmente tali persone nell'ambito delle loro definizioni nazionali di invalidità*

Al punto 35

*il Parlamento 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*

ADAPT



DETAILED WORK PROGRAMME ADAPT - Call for Proposals VP/2007/001

PROJECT PROPOSAL

Promoting new measures for the protection of
women workers with oncological conditions
by means of social dialogue and
company-level collective bargaining

Call for Proposals
VP/2007/001

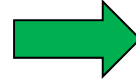
I. Support for European social dialogue



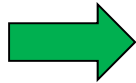
Nel dicembre 2007 è stato avviato un progetto co-finanziato dalla Commissione europea avente tra i suoi obiettivi:

- uno **studio comparato a livello europeo** per individuare la **normativa** e le **buone pratiche** relative ai lavoratori affetti da patologie oncologiche con particolare attenzione alle donne affette da tumore al seno;
- **l'individuazione di problemi ma anche di esperienze e soluzioni organizzative** interne alle imprese;
- la **somministrazione di un questionario** ai lavoratori per permettere un'analisi delle implicazioni correlate allo stato di malattia.

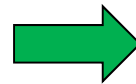
Le fasi del progetto



	Fase I – Attività di ricerca riguardante le tematiche connesse alla condizione lavorativa di soggetti affetti da patologie oncologiche



	Fase II – Coinvolgimento delle parti sociali e degli enti partecipanti al progetto



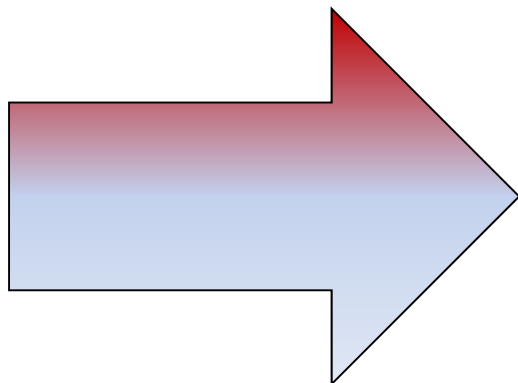
	Fase III – Elaborazione del rapporto di ricerca e disseminazione dei risultati

Fase 1

Attività di ricerca e presentazione del progetto

- ◆ VI° Convegno Internazionale in memoria del prof. Marco Biagi, Modena 19 marzo 2008
- ◆ Dossier n. 3 del 4 marzo 2008
I diritti del lavoratore affetto da patologie oncologiche
a cura di Rosa Rubino, Isabella Spanò, Chiara Todeschini
- ◆ Materiale informativo sul sito *www.adapt.it*
- ◆ Dossier del 25 luglio, n. 6
The rights of the workers with oncological conditions
edited by Alessandra Servidori and Michele Tiraboschi

Dossier del 4 marzo 2008, n. 3
www.adapt.it
 Sezione Pubblicazioni



All'interno

I diritti del lavoratore affetto da patologie oncologiche: un'informazione ancora lacunosa e imprecisa
 di Rosa Rubino e Isabella Spanò pag. 2

Analisi e proposte operative per sostenere i lavoratori e le lavoratrici affetti da malattie oncologiche
 di Alessandra Servidori pag. 6

Lavoro e patologie oncologiche
 Di Tindara Addabbo pag. 11

Per un diritto del lavoro al servizio della persona: le tutele per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e tumore al seno
 di Michele Tiraboschi pag. 12

Promuovere attraverso il dialogo sociale E la contrattazione collettiva aziendale nuove misure a tutela delle lavoratrici affette da patologie oncologiche
 Scheda di sintesi del progetto di ricerca co-finanziato dalla Commissione Europea a cura di Chiara Todeschini pag. 17

Diritti e tutele nel nuovo mondo del lavoro di Patrizia Ravaoli pag. 20

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro di Adapt - Fondazione «Marco Biagi» www.fmb.unimore.it

Indice A-Z

Voce *Patologie oncologiche*



I diritti del lavoratore Affetto da patologie oncologiche

a cura di Rosa Rubino, Isabella Spanò, Chiara Todeschini

Nell'Unione Europea, ogni due minuti viene diagnosticato un tumore al seno. In particolare il tumore alla mammella, dopo quello ai polmoni, è il tumore più diffuso nel vecchio Continente. Ha meno di 55 anni il 35% delle 275 mila donne alle quali è diagnosticato un tumore, mentre quelle che hanno meno di 45 anni rappresentano il 12% dei casi. L'alta incidenza di questa tipologia di tumore nonché la giovane età in cui esso si presenta hanno conseguenze, oltre che sulla vita sociale delle malate, anche sulla vita lavorativa delle stesse. Proprio con riferimento alla vita lavorativa delle persone affette da patologie oncologiche e in particolare nei confronti delle donne malate di tumore alla mammella, le maggiori difficoltà riscontrate riguardano la conciliazione dei tempi di lavoro e quelli per le cure mediche.

Su queste problematiche Adapt sta conducendo, per conto della Commissione Euro-

pea, un progetto di ricerca volto a promuovere una maggiore conoscenza della normativa in vigore e ad avviare un confronto internazionale per la circolazione delle migliori prassi.

Il progetto tende inoltre a sensibilizzare le parti sociali, e le imprese associate, nell'ambito della responsabilità sociale dell'impresa (CSR) e con riferimento ai destinatari primari dell'intervento di dialogo sociale: le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro a livello territoriale e/o aziendale.

Con il presente *Dossier* si intende fornire una prima informazione sul quadro normativo italiano che verrà dibattuto a Modena, il prossimo 19 marzo, nell'ambito del VI convegno internazionale in ricordo di Marco Biagi.

Michele Tiraboschi tiraboschi@unimore.it

**Modena
 17-19 marzo 2008**

**DIRITTI E TUTELE NEL NUOVO MONDO DEL LAVORO
 Le ragioni per lo studio comparato ed interdisciplinare delle relazioni di lavoro**

VI Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

19 marzo 2008

Ore 11.30 - 13.00

Occupazione femminile: una leva per la competitività

Michele Tiraboschi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Anna Maria Artoni, Confindustria

Fiorella Kostoris, Università La Sapienza, Roma

Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Ore 14.00 - 18.00

Promuovere nuove misure a tutela di lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche

Special Forum a cura di Adapt-Europa Donna

Tindara Addabbo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Alessandra Servidori, Adapt-Centro Studi Marco Biagi

Melina Decaro, Capo Dipartimento per le Politiche Comunitarie della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Patrizia Ravaoli, Direttore Generale LILT, Lega italiana per la lotta contro i tumori

Marie-France Mialon, Università di Parigi II, Panthéon-Assas, Francia

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: marina.bettoni@unimore.it

Tutti i numeri del *Dossier* sono disponibili sul sito: www.fmb.unimore.it

Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimore.it

Fase 2

Collaborazione con i partner del progetto

**Enti coinvolti
nella progettazione
e svolgimento del progetto**

Adapt

(ente capofila del progetto)

Centro Studi Marco Biagi

Comune di Milano

Europa Donna Italia

Europa Donna Francia

Europa Donna Olanda

Europa Donna Svezia

**Partner individuati
durante il percorso**

LILT

Roche Italia

Roche Svezia

Fondazione Marco Biagi

Enti sostenitori del progetto

Confindustria; BusinessEurope; CGIL; CISL; UIL; UGL; Provincia di Modena; Comune di Modena; Ufficio Consigliere regionale di parità Regione Emilia Romagna; Provincia di Verona; ABI; Telecom Italia S.p.A.; Confapi; Federalberghi; Manutencoop; Obiettivo Lavoro; SIPO; ABO Project; Federdirigenticredito – Dircredito; Associazione Italiana delle Imprese Cosmetiche – UNIPRO.

Fase 3

Alcune azioni *in itinere* prima del report finale

- ❖ *8 luglio 2008 - Manifesto dei diritti del malato oncologico (promosso da LILT)*
- ❖ *29 luglio 2008 - Incontro con i partner di Europa Donna a Bruxelles*
- ❖ *Somministrazione del questionario in Italia e Svezia*
- ❖ *Dossier Adapt n. 10 del 19 dicembre 2008*
L'ipotesi di un codice etico per promuovere nuove misure a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche
a cura di Alessandra Servidori e Marina Bettoni
- ❖ *20 ottobre 2008 - Conferenza Internazionale – Milano*

Roma, 8 luglio 2008

Presentazione al Presidente della Repubblica del Manifesto dei diritti del malato oncologico

MANIFESTO PER I DIRITTI DEL MALATO ONCOLOGICO



La disciplina delle tutele giuridica del lavoratore affetto da patologie oncologiche: prospettive di riforma della legislazione nazionale e della contrattazione collettiva nel rispetto del principio di uguaglianza e della salvaguardia del diritto fondamentale alla salute.

PREMESSA

In Italia sono molte le persone che convivono con il cancro: statistiche ufficiali offrono dati incompleti sulla percentuale di lavoratori e lavoratrici costretti a dimettersi (o a subire un "allontanamento" forzato) in seguito alla diagnosi di cancro, e le testimonianze evidenziano che una delle problematiche emergenti riguarda proprio il loro lavoro. Le persone ammalate hanno una diffusa esigenza di maggior informazione sui loro diritti e doveri quando si assentano dal lavoro o per interventi chirurgici e successive terapie (radioterapia e chemioterapia), o per lo stato di depressione che spesso lo coglie collateralmente a questa patologia. L'assenza dal lavoro e il successivo rientro pongono vari e complessi problemi di ordine giuridico: superamento dei giorni di comporto; difficoltà a svolgere mansioni faticose e quindi demansionamento o cambio di tipologia di lavoro; un atteggiamento pregiudiziale del datore di lavoro nei confronti della persona ammalata che in alcuni casi porta al recesso del rapporto di lavoro. La legislazione operante in materia è utile ma non sufficiente: diventano dunque fondamentali tutte quelle iniziative istituzionali, sindacali e associative finalizzate a garantire, anche in sede contrattuale e collettiva, l'esercizio della tutela legislativa, psicologica, relazionale, fisiologica. Iniziative correlate alla condizione della persona che lavora durante la malattia o dopo la guarigione, e che contemporaneamente promuovono la sensibilizzazione dei datori di lavoro e della stessa comunità.

La Legge Biagi, decreto legislativo 278/03, con l'art. 46, ha modificato la disciplina sul part-time, introducendo per la prima volta nel nostro Paese il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori malati di cancro.

Recentemente la legge 274 /2007 art 44 ha esteso tale norma anche ai lavoratori pubblici portatori di patologie oncologiche sanando un vulnus nei loro confronti finora esclusi poiché la Legge Biagi non era stata sottoscritta dall'ARAN. Egualmente la norma attribuisce al lavoratore pubblico e privato il diritto di tornare a lavorare a tempo pieno, qualora lo richieda.

Tale disposizione è finalizzata alla riduzione della prestazione lavorativa per venire incontro alle esigenze del malato. È opportuno ricordare che il lavoratore, qualora non abbia l'esigenza di ricorrere al part-time, potrà, comunque, chiedere al datore di lavoro di essere esorbito a mansioni compatibili con il proprio stato di salute e con la residua capacità lavorativa, qualora questo sia consentito dall'organizzazione dell'impresa. È utile sottolineare, che, allo stato attuale, a meno di una specifica previsione contrattuale, l'assegnazione alla diversa mansione non costituisce un diritto del lavoratore con ridotta capacità lavorativa a causa della malattia. Ancora insufficienti sono in ogni caso le tutele collettive, posto che del problema non v'è traccia nelle piattaforme sindacali e, tantomeno, negli accordi collettivi che solo recentemente (vedi il settore del turismo) si sono occupati della traduzione in pratica degli astratti principi di legge.

PROMOTORE

Promotore del manifesto è la LILT - Lega italiana per la lotta contro i tumori con la sua specifica Commissione coordinata da Alessandra Servidori - in collaborazione con la **Fondazione Marco Biagi, Adapt ed Europa Donna**.

In particolare per LILT hanno collaborato tutte le 103 sezioni provinciali che hanno partecipato all'organizzazione degli stati generali dei malati di tumori nelle sue diverse edizioni portando al centro della questione il tema dei diritti del malato e dei loro familiari.

Adapt, Europa Donna e Lilt sono peraltro impegnate in un progetto internazionale di ricerca, finanziato dalla Commissione Europea, volto a reperire nella esperienza di altri Paesi buone pratiche da diffondere attraverso la contrattazione collettiva e le relazioni industriali.

OBIETTIVI

Ampliare ed estendere nella contrattazione collettiva in tutti i settori e comparti pubblici e privati le tutele per il lavoratore/trice affetto da malattia oncologica con particolare riguardo a:

- l'ampliamento del periodo di comporto e il mantenimento del posto di lavoro;
- l'assunzione agevolata di particolari tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;
- la promozione di iniziative per il reinserimento nel posto di lavoro.

IL MANIFESTO

L'IMPEGNO DI TUTTE LE PERSONE CHE SOTTOSCRIVERANNO QUESTO MANIFESTO ANDRÀ DUNQUE IN QUESTA DIREZIONE:

1. Prevedere una gestione del rapporto di lavoro che permetta al malato di sottoporsi alla terapia, favorendo un'ideale articolazione dell'orario di lavoro e quindi una modifica dell'organizzazione aziendale, per particolari esigenze di soggetti sottoposti a terapie o follow-up clinico strumentali;
2. Assegnazione di mansioni più compatibili con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa, anche in deroga a eventuali divieti stabiliti in materia dalla legislazione del lavoro;
3. Il periodo di comporto nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, letici o sclerosi multiple gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids condannato sia aumentato per i lavoratori in funzione all'anzianità di servizio;
4. Periodi di degenza ospedaliera, giornate di day hospital usufruite per la somministrazione di terapie salvavita (chemioterapia o emodialisi) non computati al fine della conservazione del posto;
5. Riconsiderare il trattamento economico relativo al periodo di comporto. In relazione al trattamento economico nel periodo di comporto si deve rilevare che nella maggior parte dei contratti collettivi la retribuzione per un primo periodo (di durata variabile nei singoli contratti, anche in dipendenza dell'anzianità di servizio) resta intera per poi ridursi di solito al 50%;
6. Provvedere la possibilità per il lavoratore di potere richiedere la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa;
7. Prevedere che, superato il periodo di conservazione del posto, il dipendente, riconosciuto idoneo al lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni corrispondenti al proprio profilo professionale, possa essere utilizzato in mansioni equivalenti nell'ambito della stessa categoria.



www.lilt.it



PROMOTORE

Promotore del manifesto è la LILT - Lega Italiana per la lotta contro i tumori con la sua specifica Commissione coordinata da Alessandra Sarvidori - in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi, Adapt ed Europa Donna.

In particolare per LILT hanno collaborato tutte le 103 sezioni provinciali che hanno partecipato all'organizzazione degli stati generali dei malati di tumori nelle sue diverse edizioni portando al centro della questione il tema dei diritti del malato e dei loro familiari.

Adapt, Europa Donna e Lilt sono peraltro impegnate in un progetto internazionale di ricerca, finanziato dalla Commissione Europea, volto a reperire nella esperienza di altri Paesi buone pratiche da diffondere attraverso la contrattazione collettiva e le relazioni industriali.

OBIETTIVI

Ampliare ed estendere nella contrattazione collettiva in tutti i settori e comparti pubblici e privati le tutele per il lavoratore/trice affetto da malattia oncologica con particolare riguardo a:

- l'ampliamento del periodo di comporto e il mantenimento del posto di lavoro;
- l'assunzione agevolata di particolari tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;
- la promozione di iniziative per il reinserimento nel posto di lavoro.

IL MANIFESTO

L'IMPEGNO DI TUTTE LE PERSONE CHE SOTTOSCRIVERANNO QUESTO MANIFESTO ANDRÀ DUNQUE IN QUESTA DIREZIONE:

1. Prevedere una gestione del rapporto di lavoro che permetta al malato di sottoporsi alla terapia, favorendo un'ideale articolazione dell'orario di lavoro e quindi una modifica dell'organizzazione aziendale, per particolari esigenze di soggetti sottoposti a terapie o follow-up clinico strumentali;
2. Assegnazione di mansioni più compatibili con l'eventuale riduzione della capacità lavorativa, anche in deroga a eventuali divieti stabiliti in materia dalla legislazione del lavoro;
3. Il periodo di comporto nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato sia aumentato per i lavoratori in funzione all'anzianità di servizio;
4. Periodi di degenza ospedaliera, giornate di day hospital usufruite per la somministrazione di terapie salvavita (chemioterapia o emodialisi) non computati ai fine della conservazione del posto;
5. Riconsiderare il trattamento economico relativo al periodo di comporto. In relazione al trattamento economico nel periodo di comporto si deve rilevare che nella maggior parte dei contratti collettivi la retribuzione per un primo periodo (di durata variabile nei singoli contratti, anche in dipendenza dell'anzianità di servizio) resta intera per poi ridursi di solito al 50%;
6. Prevedere la possibilità per il lavoratore di potere richiedere la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa;
7. Prevedere che, superato il periodo di conservazione del posto, il dipendente, riconosciuto idoneo al lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni corrispondenti al proprio profilo professionale, possa essere utilizzato in mansioni equivalenti nell'ambito della stessa categoria.

 **LILT**
 LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI
 prevenire è vivere

800 LILT
 800-99877
 www.lilt.it

IN COLLABORAZIONE CON:
 **ADAPT**  **EUROPA DONNA**

A partire da queste premesse, l'obiettivo del manifesto promosso da LILT è **ampliare ed estendere nella contrattazione collettiva** - in tutti i settori e comparti pubblici e privati - le tutele per il lavoratore/trice affetto da malattia oncologica con particolare riguardo a:

l'ampliamento del **periodo di comporto** e il mantenimento del posto di lavoro

l'assunzione agevolata di **particolari tipologie contrattuali** a orario ridotto, modulato e flessibile

la promozione di iniziative per il **reinserimento nel posto di lavoro**



Il questionario

- ✓ **Forma anonima**
- ✓ **Parte 1: *dati anagrafici***
- ✓ **Parte 2: *attività lavorativa***
- ✓ **Parte 3: *eventuale patologia oncologica (risvolti sugli atti quotidiani, sulla famiglia, sul lavoro, conoscenza delle tutele)***
- ✓ **Commenti liberi**

Esempio di Buona Prassi aziendale

Campagna informativa ai dipendenti di Roche Italia

I passaggi principali

Analisi delle misure a tutela dei lavoratori affetti da patologia oncologica nel settore privato

Organizzazione di una **tavola rotonda** durante la quale i referenti aziendali hanno potuto confrontarsi con un esperto/formatore di Adapt che li ha introdotti a tutto campo alla ampia e complessa problematica dei lavoratori affetti da patologia oncologica

Attivazione di una **interazione** tra alcune figure tra cui
il **responsabile risorse umane**, il **responsabile della comunicazione**
e l'**assistente sociale**
(presente in azienda)

Elaborazione e predisposizione della documentazione
per la **campagna di comunicazione ai dipendenti**

ADAPTFondazione
Marco Biagi
**Fondazione
Marco Biagi**

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

**PRIMA MAIL: da inviare il xx/xx/2008****Oggetto mail:**

Lavoro e patologie oncologiche: quali tutele per il dipendente?

Destinatari:

A tutti i colleghi di Roche Pharma

Gentile Collega,

Roche ha aderito ad un'importante iniziativa promossa da ADAPT (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali) ed Europa Donna, sotto l'egida di Sodalitas, per sensibilizzare i dipendenti sulle tutele previste per loro e per i loro familiari in caso di patologie oncologiche.

La malattia oncologica è infatti oggi una delle più diffuse, come dimostra il crescente numero di persone colpite, con conseguenze sulla vita sociale e lavorativa dei singoli e delle loro famiglie. Nonostante la legge abbia previsto delle tutele per conciliare le esigenze di cura con le necessità di lavoro, queste non sempre sono note.

Roche, aderendo al progetto, ha voluto dare un contributo concreto prima di tutto sul fronte dell'informazione, raccogliendo in un documento le principali tutele da ricordare per il dipendente e i suoi familiari possono.

Inoltre, per raccogliere il punto di vista dei dipendenti, Roche diffonderà nelle prossime settimane un questionario, realizzato da ADAPT, che potrà essere compilato in forma anonima e volontaria da tutti coloro che desiderano dare un parere su questo tema.

Ringraziandoti per aver dedicato una parte del tuo tempo ad un tema così delicato, ti invitiamo a leggere il documento allegato che potrai trovare anche pubblicato su MyRoche e affisso nelle bacheche aziendali.

HR & Communications

...



We Innovate Healthcare

COSA RICORDARE...

Le tutele per i dipendenti
e i loro familiari con patologie
oncologiche

la ridotta capacità lavorativa,
compatibilmente con le esigenze dell'impresa
(L. 68/1999).

1. Riconoscimento dell'invalidità

E' possibile chiedere alla Commissione medica della ASL un iter di accertamento accelerato dell'invalidità civile (L.104/1992) da effettuarsi entro 15 giorni dalla domanda (L. 80/2006).

6. Congedo retribuito di 30 giorni l'anno

In caso di invalidità riconosciuta e superiore al 50% è possibile richiedere 30 giorni di congedo l'anno per cure connesse allo stato di malattia (dlgs.276/2003-legge Biagi).

2. Indennità di accompagnamento

E' prevista un'indennità di accompagnamento (L. 18/1980) per coloro che sono in cura chemioterapica o radioterapica.

7. Congedo biennale retribuito per i genitori

E' possibile richiedere un congedo biennale retribuito per i genitori con figli colpiti da patologia invalidante accertata (L.388/2000).

3. Il rapporto di lavoro

E' possibile chiedere di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e tornare alla forma originale (dlgs.276/2003-legge Biagi).

8. Congedo biennale non retribuito per i familiari

I dipendenti con situazioni familiari che necessitano la loro presenza possono chiedere un congedo non retribuito. (L.53/2000, art.4).

4. Sede di lavoro

E' possibile chiedere di essere trasferito nella sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (dlgs.276/2003-legge Biagi).

9. Supporto psico-sociale

Roche mette a disposizione un servizio di consulenza psicologica e sociale per i dipendenti e i loro familiari.

5. Mansioni di lavoro

E' possibile richiedere di svolgere mansioni compatibili con il proprio stato di salute e con

10. La Direzione Human Resources & Communications è disponibile per gli aspetti di natura ordinaria e straordinaria.



Roche Italia

Sinergia attraverso diversi canali di comunicazione aziendali

Mail ai dipendenti

My Roche

Spazio intranet aziendale a disposizione di tutti di i dipendenti attraverso pc distribuiti anche nei reparti

Exagon

Giornale aziendale accessibile a tutti i dipendenti

Posters

Collocati in punti di passaggio dei dipendenti



Esempio di Buona Prassi nella Pubblica amministrazione Comune di Milano

I passaggi principali

Analisi delle misure a tutela dei lavoratori affetti da patologia oncologica
nel settore pubblico

Organizzazione di **incontri** durante i quali i referenti della P.A. hanno potuto confrontarsi con diversi esperti/formatori di Adapt con i quali è stata pianificata ogni azione necessaria per attivare una campagna informativa interna e la somministrazione di un questionario ai dipendenti

Attivazione di un **interazione** tra alcune figure tra cui **l'Assessore alle politiche del lavoro e occupazione**, il **responsabile risorse umane**, il **responsabile della comunicazione**, il **referente delle relazioni sindacali**, **l'ufficio statistica**

Elaborazione e predisposizione della documentazione
per la **campagna di comunicazione ai dipendenti**
Somministrazione del questionario

Publicazione on-line della bozza del Codice etico e richiesta ai lettori di divulgare e intervenire con proposte

I contributi fondamentali

... Sarebbe buona cosa poter inserire il diritto all'educazione Terapeutica. Di solito si parla di diritto all'informazione (sapere cosa si ha, la prognosi, il consenso informato alla terapia...): non sappiamo parlare ai nostri malati e non ci proviamo nemmeno. Tuttavia l'educazione terapeutica è qualcosa di più: comprendere non solo la malattia, ma gli adattamenti alla nostra vita che saranno necessari. Ha a che fare con una vita di qualità (percepita dal paziente e sempre relativa al suo stato) e presuppone un ruolo attivo del malato con partecipazione alla cura: da qui poi deriva la compliance e il successo terapeutico ...

Il codice etico

- 1.** 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.
- 2.** 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.
- 3.** 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.



- 4.** Ai dipendenti affetti da patologia oncologica di questa azienda viene riconosciuto un prolungamento del periodo di comporto, in funzione all'anzianità di servizio, nei casi di patologie di natura oncologica, 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.
- 5.** Questa azienda, riconoscendo che il trattamento economico nel periodo di comporto (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.
- 6.** 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).
- 7.** Questa azienda si impegna a favorire un'idonea articolazione dell'orario di lavoro e quindi una modifica effettiva dell'organizzazione aziendale, per particolari esigenze di soggetti sottoposti a terapie o visite specialistiche.

8. 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.

9. 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.

10. Questa azienda riconosce al lavoratore il diritto all'Educazione Terapeutica, intesa non solo come semplice informazione sulla malattia, ma anche come formazione circa gli adattamenti alla vita resi necessari dalla circostanza.

11. 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.



IN EVIDENZA

L'ipotesi di codice etico a tutela dei lavoratori affetti da patologia oncologica

pag. 8

Il Manifesto dei Diritti del Malato Oncologico presentato al Presidente Napolitano 18 luglio 2008

pag. 5

PER SAPERNE DI PIÙ

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro di Adapt - Fondazione Marco Biagi www.fmb.unimore.it

Alla sezione Ricerche in corso è possibile consultare la documentazione relativa al progetto di ricerca

INDICE A-Z

Voce **Patologie oncologiche e lavoro**

Aggiornamenti e documentazione a pag. 19

L'ipotesi di un codice etico per promuovere nuove misure a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche

a cura di Alessandra Servidori e Marina Bettoni

Gentili lettori, nel corso del 2008, Adapt, il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi ed Europa Donna hanno sviluppato, nell'ambito di un progetto finanziato dalla Commissione Europea (Linea di finanziamento Relazioni Industriali e dialogo sociale: Budget Heading 4.03.03.01, Industrial Relations And Social Dialogue, Call For Proposals 2007, VP/2007/001), varie attività e iniziative volte a promuovere attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva aziendale misure a tutela delle lavoratrici affette da patologie oncologiche. Nell'ambito del progetto è ora prevista la messa a punto di un **Codice di condotta** e di alcune linee guida da presentare alla Commissione Europea. In questa fase il nostro obiettivo è quello di consultare un ampio numero di

esperti e professionisti, nell'area delle relazioni industriali e di lavoro ma anche lavoratori e persone sensibili a questo tema, per raccogliere contributi utili alla definizione del documento. Con questo Dossier vi proponiamo gli interventi del Ministro Maurizio Sacconi e di Alessandra Servidori intervenuti al convegno tenutosi a Milano il 20 ottobre scorso.

Vi invitiamo alla lettura della ipotesi di codice etico (a pag. 8) e ad 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.

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

ALL'INTERNO

Gli interventi al Seminario di studio Promuovere nuove misure a tutela dei lavoratori affetti da patologie oncologiche del Ministro Maurizio Sacconi e di Alessandra Servidori

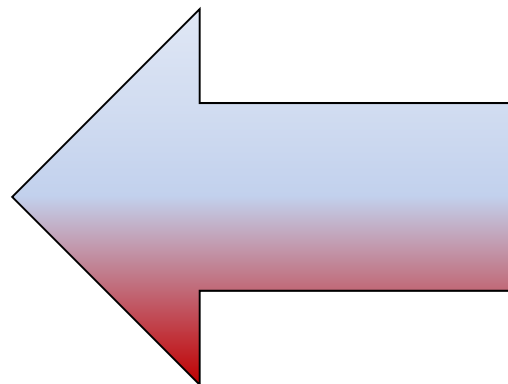
da pag. 2

Panoramica comparata europea delle tutele per i lavoratori colpiti da patologie oncologiche

pag. 11

Coordinatore di redazione Marina Bettoni: marina.bettoni@unimore.it
 Tutti i contenuti del Dossier sono disponibili sul sito: www.fmb.unimore.it
 Per info di carattere organizzativo e per le collaborazioni con il bollettino: csmb@unimore.it

Divulgazione del **codice etico** tramite la newsletter di Adapt



Promoting new measures for the protection of women workers with oncological conditions by means of social dialogue and company-level collective bargaining

Co-funded by the European Commission Agreement no. VS/2007/0567

List of contents (Final Report Presented to the European Commission)

Preface

Michele Tiraboschi

Chapter 1 – Introduction

Marina Bettoni, Simona Creazzola

Chapter 2 – The condition of women with breast cancer

Sara Mignoli, Maurizio Montella, Michele Tiraboschi

Chapter 3 – Comparative analysis of good practices for workers with oncological conditions in the European countries

Simona Creazzola, Emmanuele Massagli, Rosa Rubino, Isabella Spanò

Chapter 4 – Employment and oncological conditions

Tindara Addabbo, Marina Bettoni, Arja Leppänen and Giulia Rossi

***Chapter 5 - Some practical proposals to support workers with oncological conditions.
The Code of Good Practice***

Alessandra Servidori

Prospettive future

CHI

- *Commissione Europea*
- *Consigliera Nazionale di Parità*
- *e Rete Nazionale delle Consigliere*
- *Associazioni datoriali e associazioni sindacali dei lavoratori*
- *Associazioni di volontariato*

COME

- *Sviluppo di accordi strategici*
- *Sviluppo di protocolli di intesa a livello territoriale*
- *Monitoraggio buone pratiche aziendali*
- *Monitoraggio contrattazione collettiva*

Sentenza Corte Costituzionale 30 gennaio 2009, n. 19

È incostituzionale l'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Circolare del Ministero per la P.A. e l'innovazione del 30 aprile 2009, n. 1

- ✓ Accertamento fiscale delle patologie gravi quali quelle oncologiche: episodio inserito in un unico ciclo di trattamento, certificazione della struttura pubblica
- ✓ Conferma delle norme sul part-time per ammalati e loro familiari, nonché genitori di figli conviventi portatori di handicap
- ✓ Invito ad applicare misure concrete per avviare o estendere progetti di telelavoro

L. 53/2000
come modificata dall'art. 38
L. 69 del 18 giugno 2009

Progetti finanziabili: oltre all'esistenza di figli minori, con priorità in caso di disabilità o per minori fino a 12 anni di età, elevati a 15 anni di età in caso di adozione o affidamento, viene riconosciuta la presenza di persone a carico che siano disabili, o non autosufficienti oppure affette da documentata grave infermità

Risorse informatiche a disposizione

www.csmb.unimore.it

Indice A-Z

Voci:

Patologie oncologiche e lavoro

Disabili (lavoro dei)

www.adapt.it

Pubblicazioni

Dossier Adapt 2008 n. 3, n. 6, n. 8

www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale

Gruppo di lavoro

Salute e sicurezza

www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaSociale/Disabilita/

Area sociale

Disabilità e non autosufficienza

Grazie per l'attenzione

Marina Bettoni
marina.bettoni@unimore.it