



Rapporto tra malattie croniche e mercato del lavoro

Intervista a Rosanna D'Antona*

di Fabiola Silvaggi

Tag: #malattieoncologiche #lavoro #informazione #mansione #flessibilità #europadonna

Lavorare durante e dopo la malattia

Secondo la sua visione, dove si riscontrano le maggiori difficoltà nel reinserimento/inserimento/convivenza con la malattia al lavoro all'interno delle aziende di questo gruppo di persone affette da malattie croniche?

Una recente indagine voluta da Europa Donna per evidenziare le problematiche delle lavoratrici dipendenti colpite da tumore al seno ha evidenziato che **le difficoltà principali che una donna colpita dalla malattia si trova ad affrontare al suo rientro al lavoro sono di tre tipi:**

1. Problemi strutturali: è stata riscontrata una eccessiva frammentarietà del sistema normativo a tutela del malato oncologico, che presenta spesso anche notevoli differenze tra i diversi CCNL, nell'ambito di un sistema di tutele che si mantiene purtroppo ancora estremamente privo di flessibilità e irrigidito dalla ruggine della burocrazia. L'esigenza emersa è quella di un iter più snello per accedere/applicare le norme che tutelano le donne ammalate.

2. Problemi legati all'informazione: spesso nessuno sa indicare alla donna con esattezza il percorso da seguire per potersi vedere realmente tutelate nel rientro al lavoro, che si trova così a doversi orientare in una selva di procedure, moduli, richieste, autorizzazioni, norme confuse, informazioni inaccessibili. Per rendere realmente efficace l'attuale normativa a tutela delle lavoratrici affette da tumore al seno manca ad oggi un'informazione adeguata, uniforme, coerente e completa.

3. Problemi di rigidità sui tempi di cura: a causa della scarsa flessibilità oraria, la donna ha difficoltà nel coniugare i tempi di lavoro, quelli della gestione familiare e i tempi delle cure. Inoltre generalmente i permessi ed i congedi per le cure in caso di invalidità vengono riconosciuti solo per i primi due anni, anche se spesso le cure necessarie per la completa guarigione si protraggono per un quinquennio.

Come risolvereste le criticità che ha appena menzionato?

I risultati della nostra indagine sono stati presentati insieme a una serie di proposte di intervento, formulate in collaborazione con esperti giuslavoristi, di cui le cito le principali:

* Presidente Europa Donna Italia.

Testo Unico del Malato oncologico

Alla luce della stratificazione normativa in materia, nonché in riferimento agli ostacoli, sarebbe auspicabile codificare, per i malati di tumore, un sistema di regole che dovrebbero essere adottate ed attuate dagli Stati dell'UE, nel rispetto dei diritti umani.

Armonizzazione delle tutele nei contratti collettivi

Promuovere e sostenere interventi legislativi che rendano obbligatoria una tutela comune del Malato.

Introduzione di un programma di Welfare

Rendere disponibile una serie di interventi mirati per il malato oncologico che, ad esempio, comprenda a supporto del percorso di cure: un'assistenza psicologica specifica, un percorso di cure riabilitative, una consulenza giuslavoristica, una tessera di prestazioni prepagate o a copertura di spese mediche e medicinali. Tale Kit dovrebbe trovare la sua collocazione all'interno delle politiche di welfare Regionale, visto che, fra gli obiettivi, emergono anche le azioni volte a migliorare l'offerta di servizi/interventi di cura e di altri servizi alla persona.

Formazione

- a) Sostenere un percorso di formazione obbligatorio nazionale per il personale sanitario in merito alle problematiche connesse ai malati oncologici, al fine di poter offrire un servizio omogeneo ed adeguato.
- b) Attivare in ambito regionale percorsi di formazione specifici per i malati oncologici che rientrano nel mercato del lavoro, con adeguato supporto psicologico.
- c) Incentivare economicamente percorsi di formazione aziendale relativamente alla corretta gestione dell'impresa nel caso di lavoratori malati di cancro, fornendo tutti gli strumenti a supporto.

Flessibilità contrattuale

Introdurre forme di incentivazione economica per favorire la flessibilità oraria di lavoro nelle aziende che presentano lavoratori malati di cancro, a copertura delle attività svolte dal lavoratore assente.

Snellimento delle pratiche burocratiche

Introdurre un sistema regionale/nazionale informatico che crei un percorso preferenziale per i malati oncologici attraverso un coordinamento funzionale fra gli istituti ed enti preposti alla certificazione degli stati di malattia (INPS, ASL) volto a fornire in tempi rapidi certificati necessari per i trattamenti previsti dalla legge.

Sostegno sociale

Costituzione di uno sportello dedicato regionale per i diritti del malato oncologico che assista il lavoratore:

- nelle richieste sulle modalità di accesso alle prestazioni di legge ed ai benefici;
- nelle richieste connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa (part-time, trasferimento);
- nella gestione e attivazione di specifici interventi anche a favore dei famigliari.

Agevolare il passaggio di mansione

È necessario armonizzare e rendere fruibile per tutti i lavoratori (indipendente-mente dal settore merceologico) il passaggio da una mansione all'altra diventando, dunque, più flessibile detto utilizzo e favorendo l'occupazione durante la malattia. Ma si dovrà anche andare oltre in tema di flessibilità durante il rapporto di lavoro dei lavoratori affetti da malattia oncologica, stabilendo per legge la possibilità di scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Secondo la vostra esperienza, cosa significa per i malati cronici ritornare al lavoro?

Dai dati emersi dalla nostra indagine, il ritorno al lavoro per la donna colpita da tumore al seno genera sentimenti ambivalenti: da un lato positivi, perché si associa all'idea di guarigione; dall'altro negativi, perché si associa alla fragilità e ad un vissuto di "esclusione". L'allontanamento forzato, le limitazioni fisiche, le fragilità psicologiche e i timori a cui la malattia espone, si affiancano ad un senso di liberazione, di guarigione, di ritorno alla vita, generando inevitabili ambivalenze. Spesso la donna colpita da tumore al seno al suo rientro al lavoro ha difficoltà nello svolgere compiti che prima della malattia non creavano problemi: la malattia ha creato una fragilità fisica e psicologica che genera difficoltà di concentrazione, stress emotivo, stanchezza, timori e insicurezze, oltre a rendere difficoltosi gli sforzi fisici.

Un'ulteriore fonte di disagio si genera laddove la donna malata si trova costretta a "pagare" lo scotto del suo allontanamento dal lavoro con modalità subdole: deve lottare per ottenere ciò che le spetta per legge, subisce trattamenti discriminatori da parte di capi e/o colleghi, viene trattata con meno rispetto.

Inoltre alcune donne, al loro rientro al lavoro dopo la malattia, si trovano ad affrontare il problema del demansionamento, del cambiamento di ruolo o dell'allontanamento da compiti di responsabilità ricoperti prima della malattia.

Quali interventi state mettendo in campo per l'inclusione sociale dei malati cronici?

Interventi di natura formativa/informativa.

Uno degli obiettivi della seconda fase del nostro progetto "Tumore al seno e rientro al lavoro" prevede lo sviluppo, in partnership con il Centro Studi Lavori e Riforme dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia di un percorso di sensibilizzazione/formazione specialistica rivolto sia a direttori del personale/responsabili HR che alle associazioni della rete di Europa Donna Italia, relativo alla normativa a sostegno delle pazienti affette da malattie oncologiche invalidanti: un orientamento completo per aziende, malati e familiari sugli strumenti di tutela giuridica in ambito lavorativo, previdenziale e assistenziale.

Conciliazione vita-salute-lavoro

Quale contributo possono dare le aziende sulle politiche di conciliazione?

Diversi CCNL affrontano la sfida della valorizzazione della diversità in azienda o dell'inserimento di lavoratori con disabilità attraverso la costituzione di luoghi bilaterali, in cui l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori possono scambiarsi informazioni, progettare percorsi, attivare supporti. Fra questi si annoverano, pur non essendo esaustivi, riduzioni dell'orario di lavoro e messa in priorità nel passaggio al part time.

Programmi aziendali di prevenzione e promozione alla salute

Secondo Lei, in che modo è cambiato il concetto di prevenzione e promozione alla salute all'interno delle aziende?

Alcune aziende hanno compreso l'importanza della prevenzione, anche se non possiamo stabilire se sia un trend consolidato e quantitativamente rilevante. Dal nostro piccolo osservatorio, possiamo segnalare che 11 fra aziende e grandi gruppi italiani hanno aderito al nostro programma di collaborazione che prevede:

- Seminari di sensibilizzazione, grazie ai quali le dipendenti e dirigenti dell'azienda vengono sensibilizzate sul tema prioritario della "prevenzione del tumore al seno".

- Momenti di condivisione del percorso di testimonial che hanno affrontato la malattia, anche attraverso l'uso di testi teatrali.
- Percorsi di diagnosi precoce, con visite mediche organizzate in azienda per iniziare il percorso o facilitazione di un percorso di screening presso la Breast Unit più vicina all'azienda.

Relazioni industriali

Nel sistema di contrattazione collettiva, cosa manca affinché si possa gestire al meglio un rapporto di lavoro di un dipendente malato cronico?

Flessibilità contrattuale

Introdurre forme di incentivazione economica per favorire la flessibilità oraria di lavoro nelle aziende che presentano lavoratori malati di cancro, a copertura delle attività svolte dal lavoratore assente.

Agevolare il passaggio di mansione

È necessario armonizzare e rendere fruibile per tutti i lavoratori (indipendentemente dal settore merceologico) il passaggio da una mansione all'altra diventando, dunque, più flessibile detto utilizzo e favorendo l'occupazione durante la malattia. Ma si dovrà anche andare oltre in tema di flessibilità durante il rapporto di lavoro dei lavoratori affetti da malattia oncologica, stabilendo per legge la possibilità di scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Considera che la disciplina del diritto del lavoro attuale serva ad offrire una tutela adeguata ai lavoratori affetti da malattie croniche?

L'attività lavorativa svolta ed il settore in cui opera la lavoratrice (ad esempio Industria, Commercio terziario, Pubblico) condiziona molto le effettive tutele riconosciute alla stessa in occasione di una malattia.

Vediamo di seguito alcuni esempi di come la malattia subisce una diversificata tutela ad opera della contrattazione collettiva applicabile. Un ruolo fondamentale è ricoperto dalla contrattazione collettiva (a cui spetta infatti individuare la durata del periodo di comporto, che può variare in base alla qualifica e all'anzianità di servizio), che solo in alcuni casi ha dimostrato particolare attenzione nei confronti dei soggetti con patologie oncologiche. Taluni CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) ad esempio hanno previsto specifiche estensioni del periodo comporto, tenendo conto delle difficoltà legate alle malattie tumorali ed ai tempi di recupero.

Tutele Contratti collettivi	Tutele Contratti collettivi
Aumento del periodo di comporto	Ccnl Ottici 20.02.2010 Ccnl Tessili piccola industria 22.07.2010
Esclusione dal computo delle assenze per malattia dei giorni di ricovero, day hospital, terapie	Ccnl Industria Alimentare 22.09.2009 Ccnl Telecomunicazioni 23.10.09
Ricorso all'aspettativa non retribuita	Ccnl Turismo 20.02.2010
Agevolazioni per il passaggio a part-time	Ccnl Metalmeccanici piccola industria 03.06.2010
Coperture economiche e sanitarie	Ccnl Banche Credito Cooperativo Casse Rurali Artigiane 16.07.2008
Conservazione del posto per 18 mesi nel triennio, decurtazioni economiche specifiche per contratto; Periodo di congedo non retribuito di 18 mesi con diritto alla conservazione del posto	Settore pubblico (L. n. 133 del 2008 e d.lgs. n. 150 del 2009)
Agevolazioni orario di lavoro	Sanità, Dirigenza Servizio Sanitario Nazionale


Ciò dimostra che buona parte delle tutele è affidata alla contrattazione collettiva che dunque potrebbe meglio coprire questa patologia con norme e disposizioni *ad hoc*.

Pensa che lo stato di malattia cronica di un lavoratore faccia perdere alle aziende l'interesse a continuare con il rapporto di lavoro? Se sì perché?

Dipende, a mio avviso, da alcuni fattori, a partire da quello dimensionale. In Italia, le micro-imprese, con un numero di addetti fino 10 ed un fatturato annuo fino a 2 milioni di euro sono oltre 4.100.000, ovvero il 95% di tutte le imprese in Italia e occupano il 47% della totale occupazione privata, non agricola. Molte delle tutele previste in favore del malato oncologico, purtroppo, potrebbero non essere effettivamente realizzabili se non attraverso esplicite previsioni inserite nella contrattazione collettiva e attraverso agevolazioni di natura fiscale e previdenziale. Si immagina, ad esempio, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori malati di cancro: ebbene, questa disposizione potrebbe non essere attuabile all'interno di una micro-azienda perché non è sufficientemente strutturata.

Fabiola Silvaggi

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

 @Fabiola Silvaggi