LE PROPOSTE DI EUROPA DONNA ITALIA

1. 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.

2. Armonizzazione delle tutele nei contratti collettivi
Promuovere e sostenere interventi legislativi che rendano obbligatoria una tutela comune del malato, perseguendo essenzialmente due obiettivi:
a) evitare che il lavoratore perda il posto di lavoro per il decorso del periodo di comporto;
b) agevolare il suo reinserimento nel posto di lavoro.

3. Diritto all'informazione
Le donne al rientro al lavoro devono trovare un ambiente in grado di fornire indicazioni chiare sul proprio percorso di reintegro sul piano delle proprie mansioni e del diritto al tempo per la cura.

4. L'invito alla semplificazione.
In un contesto di così alta complessità si invitano istituzioni, enti ed organizzazioni a rendere più accessibile e semplice la burocrazia collegata

5. 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.

6. Incentivazione delle politiche territoriali relative alla conciliazione del lavoro dei malati oncologici con le reti di imprese che offrono servizi di welfare.

7. 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.

EUROPA DONNA ITALIA
Sede operativa e legale: Piazza Velasca, 5 – Torre Velasca 20122 Milano.
Tel. 02 36709790 – Fax 02 36709792 - www.europadonna.it, segreteria@europadonna.it
C.F. 97560520153 – P.IVA 07862560963

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

8. Impianto sanzionatorio
Introduzione di una normativa che preveda un sistema sanzionatorio più incisivo nelle ipotesi di di demansionamento, mobbing, rifiuto immotivato delle aziende a rimodulare l'orario di lavoro verso i lavoratori oncologici.

9. 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.

10. Snellimento delle pratiche burocratiche
Introdurre un sistema regionale/nazionale informatico che crei un percorso preferenziale per i malati oncologici attraverso una 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.

11. 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

Mansioni differenti, tutele diverse

Una donna che lavora e che ha una diagnosi di tumore al seno deve affrontare non solo le difficoltà connesse alla gestione della malattia, ma anche quelle connesse alla gestione del rapporto di lavoro. Tali difficoltà sono inoltre anche diversificate a seconda del tipo di mansione svolta dalla lavoratrice nonché dal settore merceologico del contratto collettivo ad essa applicabile.
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.
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.

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	

Tutele del Lavoratore oncologico e Jobs Act

Il testo di quello che sarà la seconda parte del Jobs Act presenta una norma che potrebbe essere ulteriormente definita ed ampliata, pensando ai lavoratori oncologici. La norma in parola prevede infatti il cambio di mansioni "*in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento*".
Ebbene, è auspicabile che tale misura sia introdotta ed estesa per legge (e non ad opera dei contratti collettivi di categoria) anche alle lavoratrici che, a causa della malattia oncologica,

hanno ridotte capacità lavorative. Infatti attualmente è possibile avvalersi della possibilità di modifica delle mansioni solo se previsto dalla contrattazione collettiva: ad esempio, il contratto collettivo delle regioni e delle autonomie locali 2000 prevede che 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. Diversamente il Ccnl per le aziende esercenti l'industria della carta (1990 – art. 18) prevede la possibilità per l'operaio non più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicate, di essere assegnato a mansione inferiore con una retribuzione ridotta in misura corrispondente.

Interventi proposti

E' necessario quindi **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.**