

MANIFESTO PER I DIRITTI DEL MALATO ONCOLOGICO



La disciplina della tutela 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 le 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 compenso; 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 276/03, 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 poichè 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 adibito 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, 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 l'emo-dialisi) 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. 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.

