

Dalla parte del lavoro

Prof.ssa Alessandra Servidori

alessandra.servidori@unimore.it

Commissione Consiliare Comune di Bologna

audizione del 9 novembre 2016

Politiche attive e patologie
oncologiche e invalidanti
cosa stiamo facendo. Insieme.

Grazie al Sindaco Merola,
dott. Angelo Fioritti Direttore

In questi anni, diverse normative si sono occupate della salute dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie croniche attraverso la strumentazione di politiche di carattere passivo, al fine di garantire l'accesso a pensioni o a sussidi di invalidità. Ogni volta, infatti, che un diritto in più per i lavoratori affetti da una malattia è emanato, il senso di responsabilità morale del paese nei confronti di questa categoria di persone si arricchisce, producendo un avanzamento delle politiche sociali

La legge Biagi fu l'architrave

A riguardo, l'art. 46 del Decreto legislativo n. 276/2003 di attuazione della c. d. legge Biagi, ha introdotto il diritto per il lavoratore affetto da patologia oncologica di trasformare il contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. **La criticità più rilevante di questo diritto fu nella sua natura esclusiva, rivolta soltanto ai lavoratori malati di cancro** e, di conseguenza, questa condizione creava differenze di trattamento che potevano anche dar luogo a situazioni di discriminazione tra questi soggetti e gli altri lavoratori con una patologia cronica

Passi ulteriori ...

Nel

2007,

la legge n. 247 di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lav

, ha riconosciuto la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche ai *caregivers*, ovvero a coloro che si prendono cura della persona malata.

Avanti.....

L'art. 8 del decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali, dà una soluzione a questa differenziazione attraverso l'estensione del diritto al part-time ai lavoratori affetti da “gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti”, appartenenti al settore pubblico e privato. Tale diritto si pone come utile strumento di conciliazione tra il diritto del lavoro e l'inclusione sociale di questi malati.

Ancora la legge ...la reversibilità da FT a P T e viceversa.....

Per i diritti concessi ai lavoratori malati cronici, segnala che «i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno”

????? Problema interpretativo....

cosa si intende per “gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti”, poiché determina l’ambito d’applicazione della disposizione e i soggetti che possono usufruire di questo diritto.

L’adozione del termine “**ingravescenti**”, ovvero malattie che si aggravano progressivamente, esclude, dal campo di attuazione, quelle patologie che, anche essendo croniche, non peggiorano progressivamente nel corso del tempo.

Secondo le diverse definizioni di malattia cronica (S. Varva, *Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 27/2014, p. 11), il termine **ingravescenza** non è una caratteristica principale per definire una

La/il caregiver ...ovvero il welfare familiare...

Una delle figure più importanti per i malati affetti da patologie croniche è il *caregiver*.

Nel nostro Paese, il *caregiver* è prevalentemente donna (80%) in età lavorativa, con figli da accudire, per cui lo stress emotivo e le responsabilità di riguardo verso un malato si uniscono all'impegno della famiglia e del lavoro e alla difficoltà di conciliare le varie esigenze (A. Tognetti, *Le problematiche del caregiver*, Giornale di Gerontologia, Vol. 52, pp. 505 -510, 2004).

Su questo argomento, il provvedimento in oggetto stabilisce che «nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione

Difficoltà

Vero è che non sempre le percentuali di invalidità riconosciute possono esprimere effettivamente la difficoltà di un familiare a far coincidere la sua assistenza al malato con gli aspetti concernenti la sua carriera lavorativa.

Questa rigidità dimostra una limitazione nell'accesso alle misure di conciliazione vita-lavoro sia per il cittadino sia per le imprese che gestiscono queste persone in stato di necessità. In particolare, nelle Piccole e Medie imprese, questa priorità potrà essere soggetta a problematiche di applicazione pratica.

Attenzioni importanti novità JA

Il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, **contiene** la disciplina organica dei contratti di lavoro e la **revisione della normativa in tema di mansioni**.

Il Decreto riscrive anche le norme relative al lavoro a tempo parziale prevedendo **nuove possibilità di part-time**, ad esempio in alternativa al congedo parentale oppure per i lavoratori affetti da gravi patologie.

Come nella legislazione precedente, il nuovo decreto prevede che il **rifiuto del lavoratore di passare dal tempo pieno al part-time e viceversa non costituisce valido motivo di licenziamento** (art. 8 - comma 1 Decreto Legislativo n. 81/2015).

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la

trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a

Part time e gravi patologie

art 8/81-2015

Sul diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di gravi patologie sono intervenute alcune importanti novità.

L'art. 8 - comma 3 del decreto legislativo n 81/2015 prevede che i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche e da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo

Ancora art 8/81

L'art. 8 - **comma 4** prevede che è riconosciuta priorità nella trasformazione del contratto a tempo parziale nei seguenti casi:

patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, o nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. La precedente normativa prevedeva priorità per il passaggio dal tempo pieno a part-time per l'assistenza di familiari con malattie oncologiche escludendo altre patologie gravi; figlio convivente di età

Ancora art 8/81.....

Part-time in alternativa al congedo parentale
L'art. 8 - comma 7 prevede che il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Il TU/151-2001 ...cosa prevede x congedo parentale %

Si ricorda che i congedi di cui al Capo V del decreto legislativo n. 151/2001 sono:

1-Il congedo parentale previsto dall'art. 32 del Decreto Legislativo n. 151/2001 concesso per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, a ciascun genitore che non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi (11 nel caso il padre fruisca di almeno tre mesi). Fino al sesto anno di vita del bambino è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. **Si evidenzia che il nuovo decreto legislativo n. 80/2015**, emanato in attuazione del Jobs Act e relativo alla conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ha ampliato la

i congedi%

2 Il prolungamento del congedo parentale previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001 concesso ai genitori per l'assistenza del bambino con handicap grave (art. 3 comma 3 della legge 104/1992) nei suoi primi dodici anni di vita. In questo caso la durata del congedo è estesa a tre anni con indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo. Anche per il prolungamento del congedo parentale il decreto legislativo n. 80/2015, ha ampliato la possibilità di usufruirne fino al dodicesimo anno di età del bambino mentre precedentemente era possibile fino a 8 anni.

Valido sempre.....

In tutti i casi, i lavoratori passati al part-time hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 8 - comma 6 Decreto Legislativo n. 81/2015). Inoltre, in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno (**art. 8 - comma 8 Decreto Legislativo n. 81/2015**).

Sintesi essenziale della normativa

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

Legge 10 dicembre 2014, n. 183: "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80: "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1,¹⁸

Attenzione : si parla di nuove figure professionali : Welfare manager-Diversity manager-.....

DI 151/ 2015 del 23 settembre 15 prevede la promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

Aree di intervento di sensibilizzazione e formazione...

Alcune aree di intervento per un continuo miglioramento in merito alla tutela della salute della donna e degli uomini sul lavoro: in primis corsi sulle tutele legali, che non sono sempre adeguatamente conosciute, e sugli aspetti scientifici e psicologici legati alle patologie oncologiche”. Oltre a “corsi di formazione per dirigenti, che riguardino anche la gestione delle dinamiche di gruppo e il cosiddetto team building per creare un adeguato clima di solidarietà e condivisione nell’affrontare la patologia; scambio di esperienze e best practices internazionali, qualora esistenti sono quasi completamente ignorate e potrebbero invece rappresentare un utile momento di confronto e apprendimento.

Proposte concrete....

Diviene necessaria una prevenzione e una sorveglianza che includa il coinvolgimento di diverse figure professionali del Servizio sanitario in collaborazione con le imprese.

Utili interventi a riguardo possono essere quelli incentrati sulla prevenzione primaria con l'obiettivo di diffondere le conoscenze sui possibili fattori cancerogeni occupazionali attraverso la miglior disponibilità e fruibilità dei mezzi di comunicazione di massa, poiché la conoscenza delle cause e la prevenzione, dal punto di vista del *wellness at work*, rappresentano il primo strumento per un'adeguata strategia di controllo dei tumori

Proposte.....

In particolare, si potrebbe garantire al sistema delle imprese un'adeguata offerta formativa (workshop), informativa (Noi come Centro di documentazione Ceslar-Unimore lo stiamo già sviluppando) e di assistenza nella produzione di iniziative di sensibilizzazione e formazione e produzione e divulgazione materiali, nonché promuovere e sostenere azioni di sorveglianza sanitaria su gruppi ad alto rischio esposti a cancerogeni occupazionali.

Avanti con le proposte concrete.....

Un tema innovativo come quello del rapporto tra lavoro e malattie croniche oggi ha una duplice valenza.

In primo luogo, tale relazione offre alle imprese una rilevante opportunità di ripensare ai propri modelli organizzativi e produttivi rispetto alle nuove esigenze lanciate dalle trasformazioni del lavoro e della società.

In realtà, tale rinnovamento porterebbe a un'estensione del loro raggio di azione, dalla semplice prevenzione delle malattie professionali legata ai rischi ambientali imposta dalla legge e dal contratto collettivo a veri e propri programmi di welfare aziendale orientati alla sensibilizzazione di pratiche aziendali che possono

L'azienda socialmente responsabile è anche quella che ...

I nuovi sistemi di relazioni industriali sono chiamati a ripensare alle nozioni giuridiche di “presenza al lavoro”, “prestazione lavorativa”, “esatto adempimento contrattuale” soprattutto là dove siano mancanti di un'adeguata conciliazione tra le cure mediche e/o psicologiche di recupero e il lavoro, oltre a non essere inseriti in policy aziendali di *wellness at work*. Pertanto, il sistema di relazioni industriali e la contrattazione di prossimità possono giocare un ruolo importante sia nella rivisitazione di politiche di prevenzione su fattori ambientali nocivi alla salute dei lavoratori sia nel riesaminare le logiche d'inserimento e ritorno al lavoro dei malati cronici. Di questo noi come Unimore e Noi tutti per Bologna” ci stiamo occupando e impegnando. Sabato 19 Novembre a Modena con i tre sindacati confederali e Confindustria e Giovedì 26 Novembre alla Fondazione