

Tagung | Convegno

Chronische Krankheiten. Beschäftigungsfähigkeit
und Arbeitsbedingungen der Betroffenen.

Malattie Croniche. Occupabilità e condizioni di
lavoro dei soggetti coinvolti



"Malattie croniche: l'impatto sul mercato del lavoro e il ruolo della contrattazione decentrata"

[Avv. Roberta Caragnano](#)

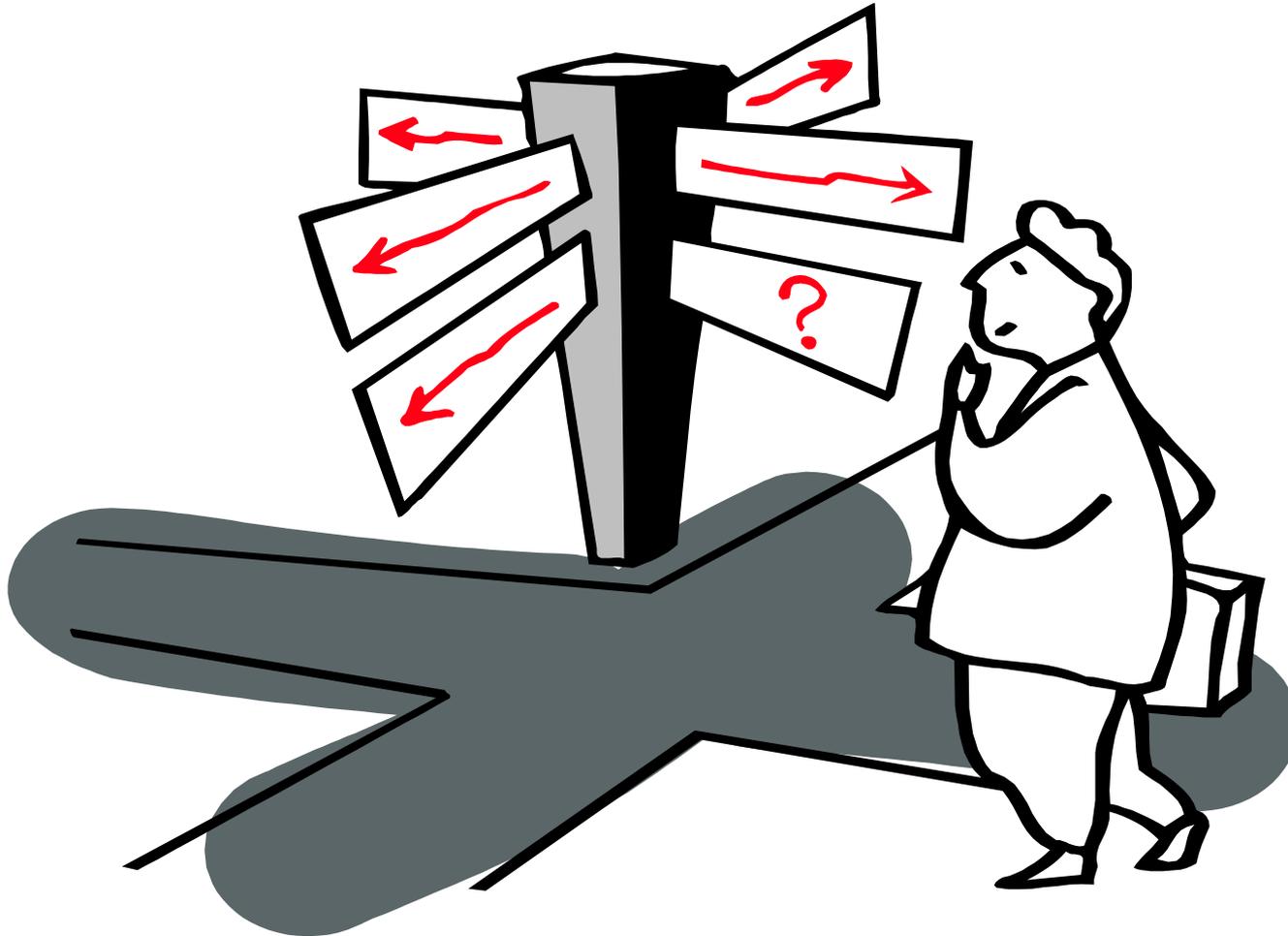
Bozen | Bolzano – 27.05.2016

La dimensione del fenomeno

Il network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro ha stimato che quasi il 25% della forza-lavoro europea soffre i disturbi di una malattia cronica.

Le proiezioni al 2020 e al 2060 del tasso di partecipazione al mercato del lavoro in Europa degli over 55 registrano, rispettivamente, un incremento di 8,3 e 14,8 punti percentuali.

Malattia cronica



Malattia cronica



È permanente - lascia una inabilità residuale - è causata da una **alterazione patologica non reversibile** - richiede una speciale riabilitazione del paziente ovvero ci si può attendere che richieda un lungo periodo di supervisione, osservazione o cura.

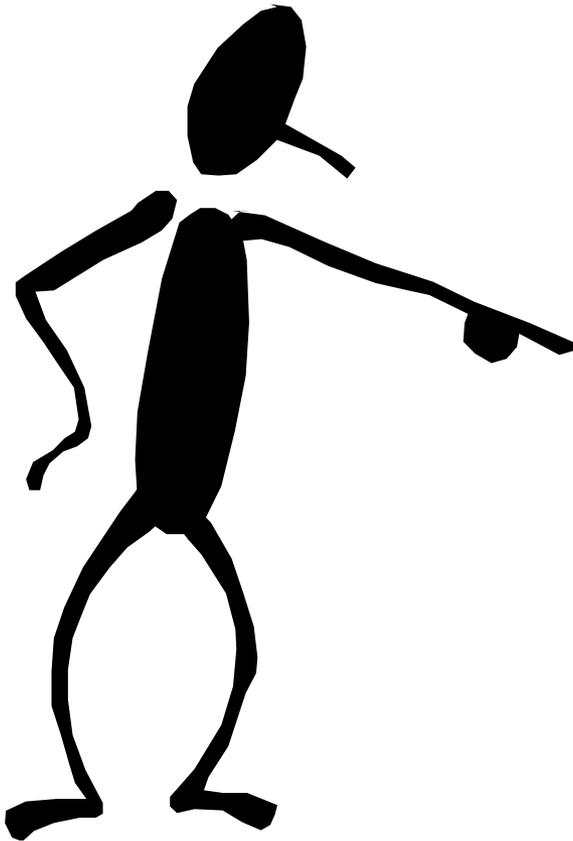
Chi è affetto da malattie croniche?

Tabella 1: Confronto fra operai e impiegati affetti da malattia cronica in alcuni Paesi europei

Paese	Impiegati malati cronici	Operai malati cronici	Anno della ricerca
Belgio	5,5%	10,5%	2014
Finlandia	10%	15%	2012
Grecia	3,3%	9,8%	2011
Irlanda	10%	16,2%	2011
Portogallo	15,4%	24,7%	2012

Fonte: Report Eurofound, [Employment opportunities for people with chronic diseases](#).

Accordo Quadro per un mercato del lavoro inclusivo - 2010



- ✓ Assicurare un mercato del lavoro inclusivo in un contesto più ampio di responsabilità condivise tra imprese, lavoratori e loro rappresentanze.
- ✓ Valutare i problemi di accesso, ritorno e la conservazione del lavoro, per coloro che sono affetti da disabilità o da malattie croniche e ingravescenti.

Piano d'azione governativo 2013

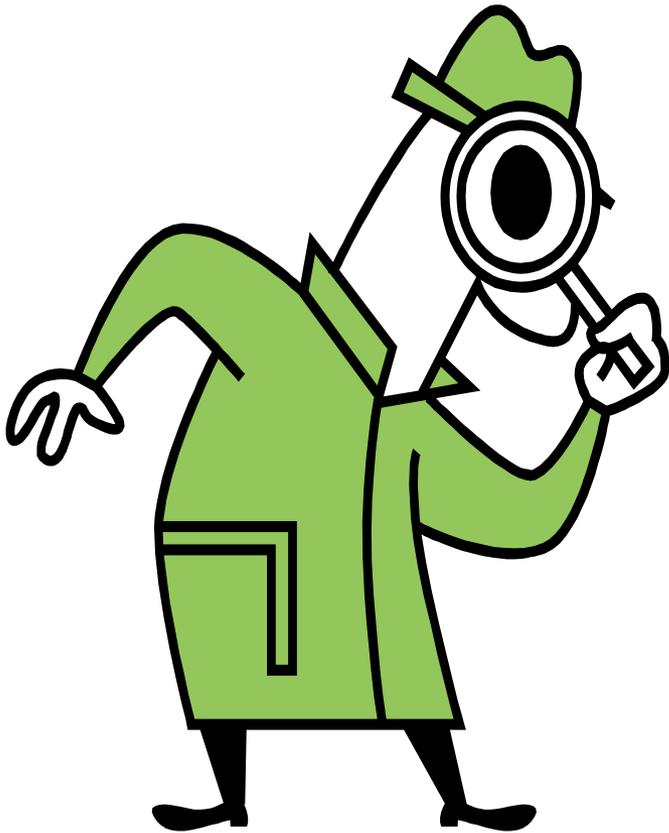
Linea di intervento 2, Lavoro e occupazione



La definizione di «linee guida per sostenere un sistema di incentivi per la contrattazione di primo e secondo livello» per la tutela dei lavoratori che sono colpiti da malattie ingravescenti o croniche progressive, il diritto al part-time per i lavoratori con handicap in condizione di gravità e la promozione del telelavoro e della flessibilità oraria.

Decreto legislativo n. 61 del 2000

Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

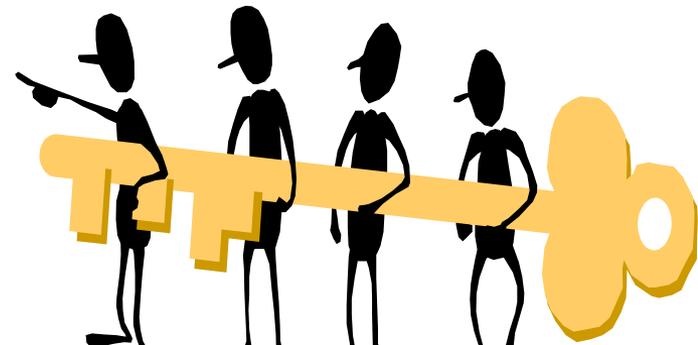


- ✓ All'articolo 12-bis sanciva il diritto dei lavoratori con patologie oncologiche di usufruire del tempo parziale al fine di meglio conciliare i tempi di vita, cura e lavoro, malattie croniche e ingravescenti.

Legge Biagi (d. lgs. n. 276/2003)

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale esclusivamente per i lavoratori

«**affetti da patologie oncologiche**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, **anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita**, accertata da una Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente».



Art. 8, c.3, d.lgs. n. 81/2015

I **lavoratori** del settore pubblico e del settore privato **affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingressescenti**, 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**. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

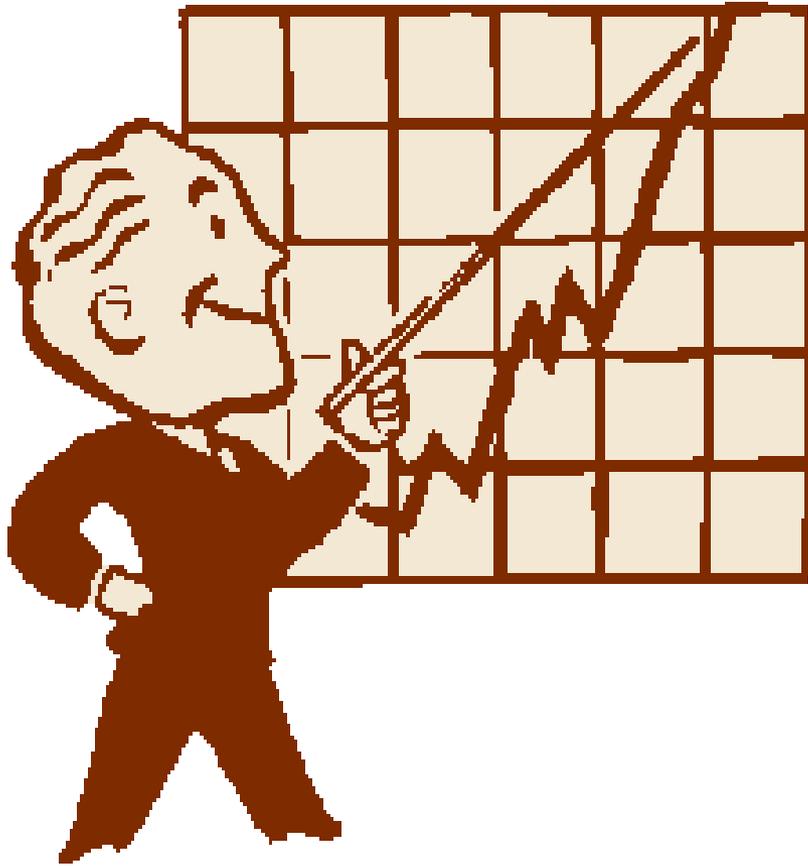
Contrattazione Collettiva Nazionale

Ruolo della contrattazione

Il CESE ha invitato più volte le parti sociali ad **introdurre nella contrattazione collettiva clausole specifiche riguardanti la disabilità**, con l'obiettivo della “piena integrazione” dei lavoratori con disabilità, o patologie gravi o ingravescenti.



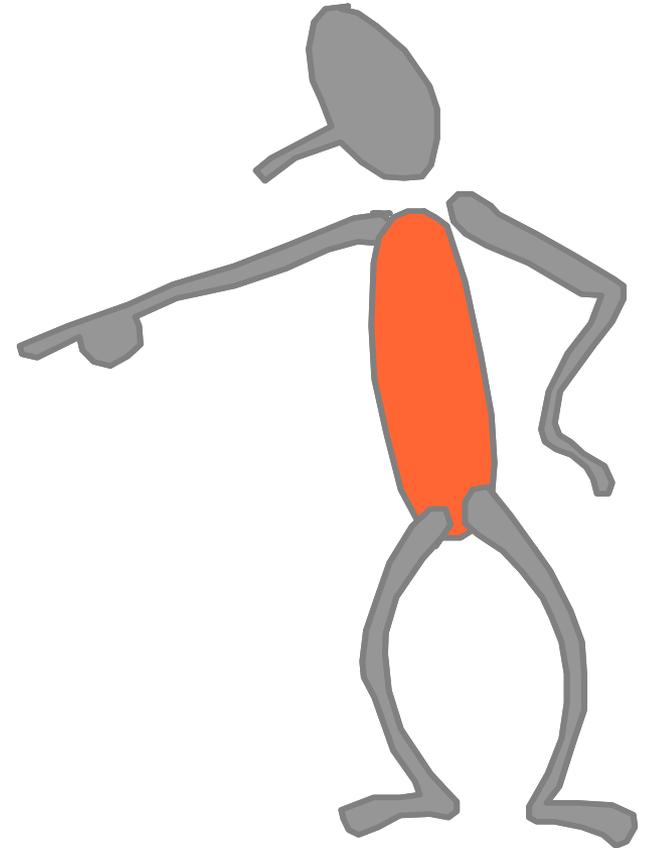
I CCNL



- ✓ Il CCNL del settore metalmeccanico del 2013 ha previsto espresse clausole di flessibilità per i lavoratori con gravi patologie come la sclerosi multipla.

Malattie lunghe

- ✓ CCNL Credito: un incremento del 50% del periodo di conservazione del posto nelle fattispecie di malattia prolungata, il c.d. periodo comporto, e dell'intero trattamento economico di malattia in caso di malattie di carattere oncologico o di Aids.



Malattie lunghe

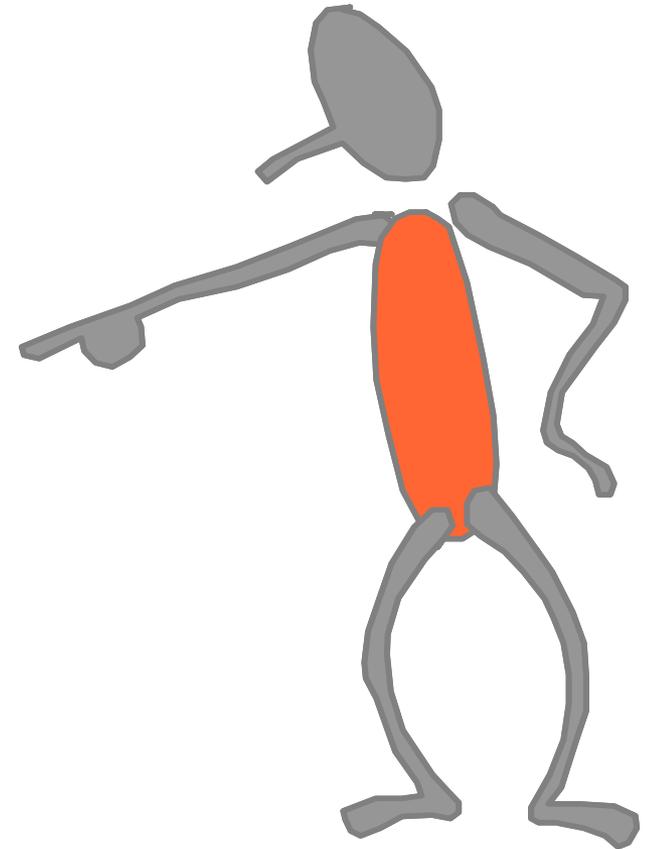
CCNL Metalmeccanici 2012



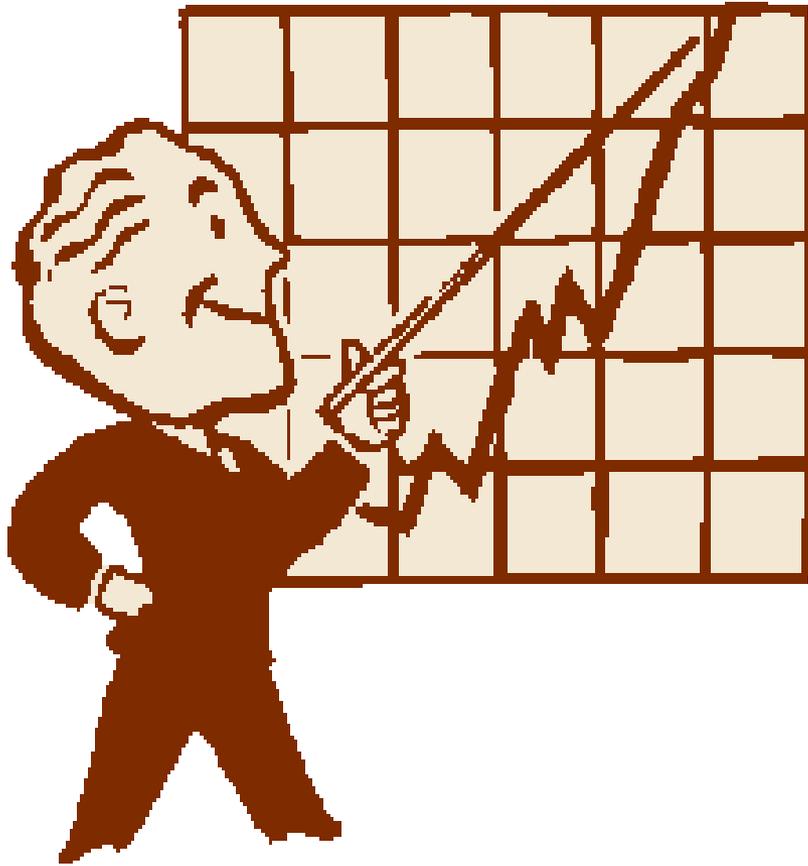
- ✓ inserimento di un trattamento retributivo particolarmente favorevole nei casi di assenze di malattia di lunga durata o collegate a ricoveri ospedalieri e patologie;
- ✓ previsione di decurtazioni per le malattie brevi e ricorrenti, a partire dal 4° evento morboso non correlato a patologie o ricoveri.

Permessi

- ✓ CCNL Industria alimentare l'art. 40, lett. A, ha introdotto 2 giorni di permesso retribuito all'anno aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge, destinati alla cura di un figlio affetto da una delle patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie).



Permessi



- ✓ CCNL Industria Alimentare (art. 40-bis) prevede permessi ad hoc per potersi avvalere di terapie salvavita per il lavoratore affetto da una delle gravi patologie previste.

Assenze



- ✓ CCNL Scuola: le assenze motivate da ricoveri in ospedale o day hospital per sottoporsi a terapie in caso di gravi patologie, non sono computate tra le assenze e **vengono retribuite per intero**, purchè certificate.

Part-time

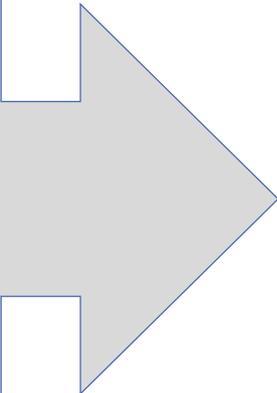
CCNL Metalmeccanici



- ✓ trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e reversibilità a richiesta, in caso di «patologie gravi che richiedono terapie salvavita»;
- ✓ diritto, nelle aziende con più di 100 dipendenti ed entro il 4% del personale, alla trasformazione a tempo parziale in caso di domande motivate da «necessità di assistere genitore, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap».

Pensione di inabilità

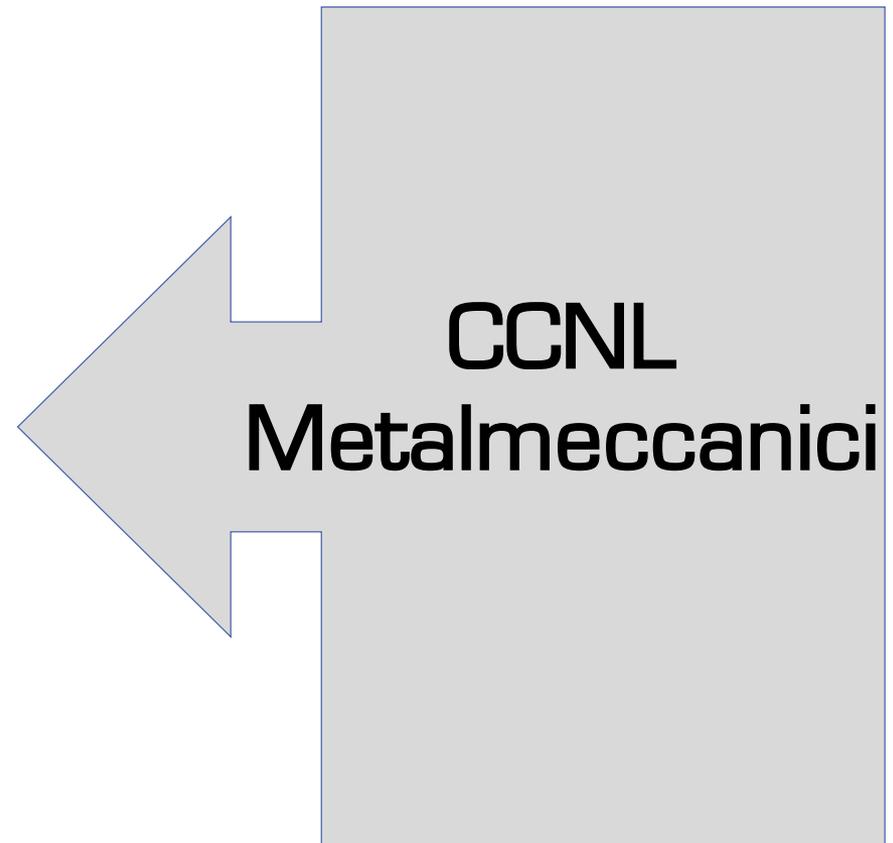
**Art. 47
CCNL
Industria
alimentare**

A large, light grey arrow with a blue outline, pointing from the text box on the left towards the main text on the right.

Per i lavoratori affetti da gravi patologie, che hanno presentato domanda di pensione di inabilità assoluta, è riconosciuto il diritto al mantenimento del posto di lavoro e al trattamento economico sino al termine dell'iter.

Pensione di inabilità e aspettativa

Possibilità di fruire dell'aspettativa non retribuita in modo frazionato, al termine del periodo di comporta, per esigenze legate alle terapie.



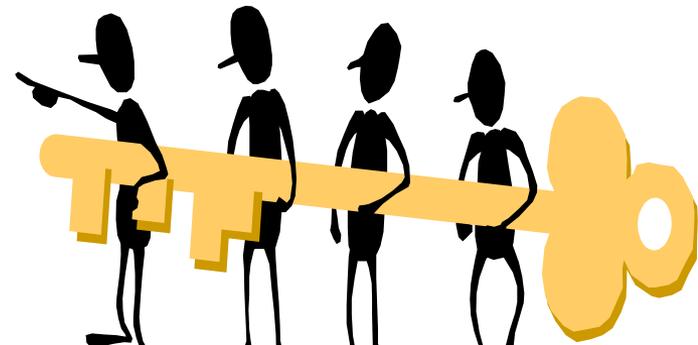
Contrattazione aziendale

Telelavoro

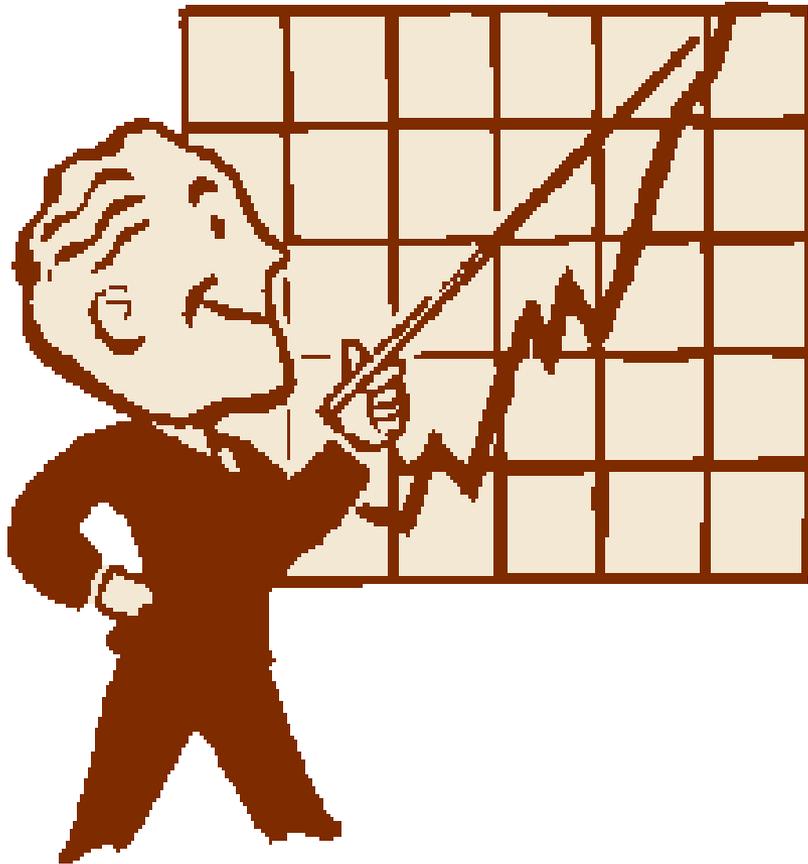
STMicroelectronics, Enel, Gdf Suez, e AgustaWestland.

Nell'intesa sul telelavoro Enel l'obiettivo è

«migliorare l'efficacia e la produttività della forza vendita favorendo al contempo il miglior equilibrio con le esigenze personali o familiari».



SARA ASSICURAZIONI, IBM e ENI



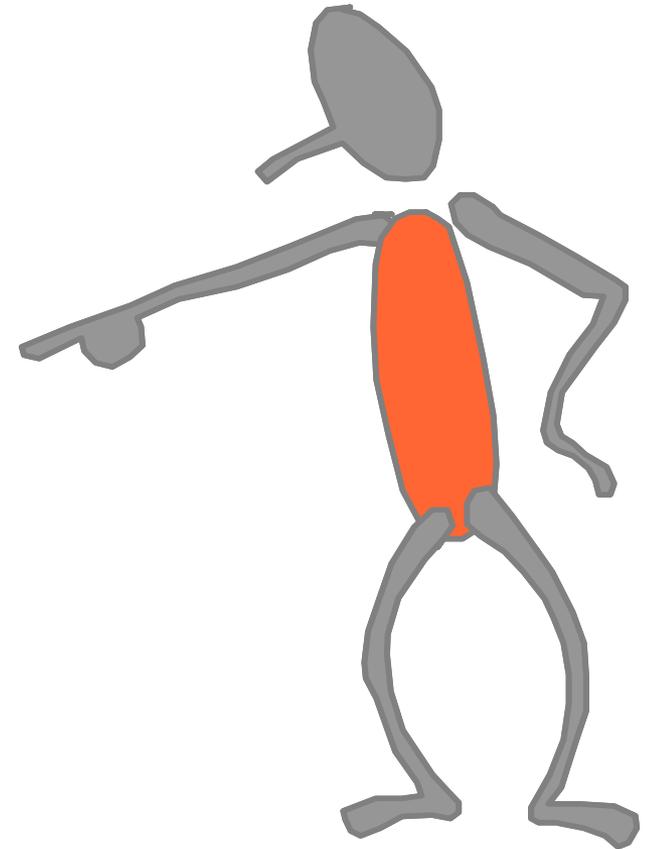
Le causali più ricorrenti per il ricorso al telelavoro sono:



Assistenza a familiari, gravi patologie e altri casi di disagio del lavoratore

LEROY MERLIN

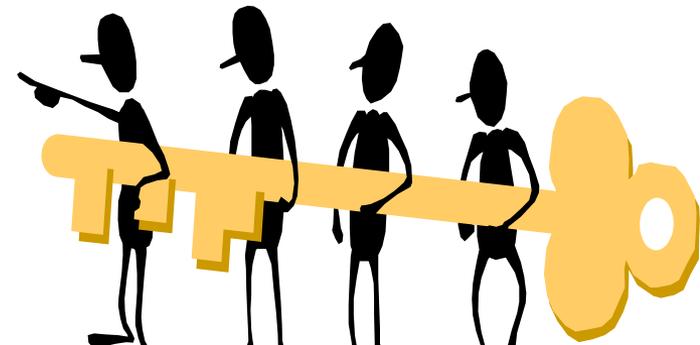
- ✓ Riconoscimento ai lavoratori affetti da particolari patologie della possibilità di **usufruire ogni anno di 6 ore di permesso retribuito** per l'espletamento di visite mediche, previa richiesta che deve essere presentata almeno 15 giorni prima della fruizione.



SECO TOOL E AGUSTAWESTLAND

La **SECO TOOLS** mette a disposizione con frequenza settimanale il **medico aziendale per necessità individuali.**

AGUSTAWESTLAND si impegna a valutare la possibilità di stipulare apposite convenzioni/intese con strutture sanitarie esterne, per consentire ai lavoratori dipendenti di effettuare visite mediche specialistiche a tariffe agevolate e direttamente all'interno delle varie unità aziendali.



Buone prassi: progetti aziendali

Buone prassi in Italia: Progetto PRO JOB

Il progetto mira a sviluppare **strumenti volti a promuovere l'inclusione** dei lavoratori malati di cancro nel mondo produttivo e **sensibilizzare il management** a creare per il malato condizioni ottimali nell'ambiente di lavoro.



L'obiettivo finale del progetto è **rendere l'azienda consapevole dei bisogni emergenti dell'organizzazione e dell'individuo** per rispondere in modo adeguato, tempestivo e in autonomia



Progetto di AIMaC

“Una rete solidale per attuare le norme a tutela dei lavoratori malati di cancro sui luoghi di lavoro”

analisi dei dati emersi dal sondaggio

HSEQ/HEPR

Febbraio 2011

www.eni.it

Il Progetto: rilevazione bisogni

Nella fase di start up sono stati raccolti i dati mirati ad individuare il campione della popolazione (età, sesso, qualifica).

Il questionario si presenta suddiviso in tre parti:

Parte A - Il rapporto di ciascun individuo con la malattia.

Parte B - Conoscenza delle problematiche oncologiche rispetto a leggi, forme di assistenza previste ecc; nonché suggerimenti rispetto al tipo di azioni che potrebbe intraprendere l'azienda in tal senso.

Parte C - Conoscenza diretta o indiretta della malattia (esperienze personali e/o familiari)

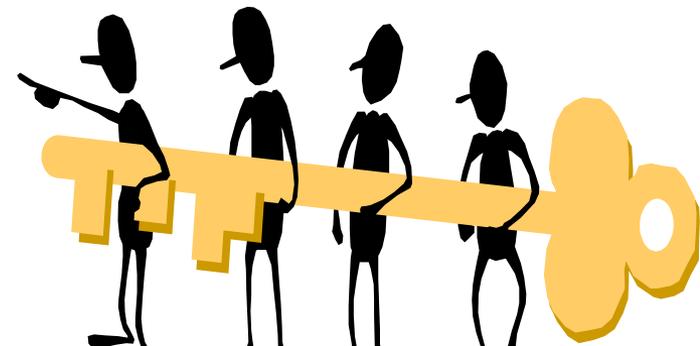
Risultati della ricerca PRO JOB

- Il 78% dei malati oncologici ha subito un cambiamento nel lavoro in seguito alla diagnosi.
- Il 36,8% ha dovuto fare assenze, il 20,5% è stato costretto a lasciare l'impiego e il 10,2% si è dimesso o ha cessato l'attività (in caso di lavoratore autonomo).
- Solo il 7,8% ha chiesto il passaggio al part-time un diritto di cui è possibile avvalersi con la Legge Biagi, poco meno del 12% ha beneficiato di permessi retribuiti (previsti dalla Legge 104 del 1992).
- Solo il 7,5% ha utilizzato i giorni di assenza per terapia salvavita e il 2,1% i congedi lavorativi.

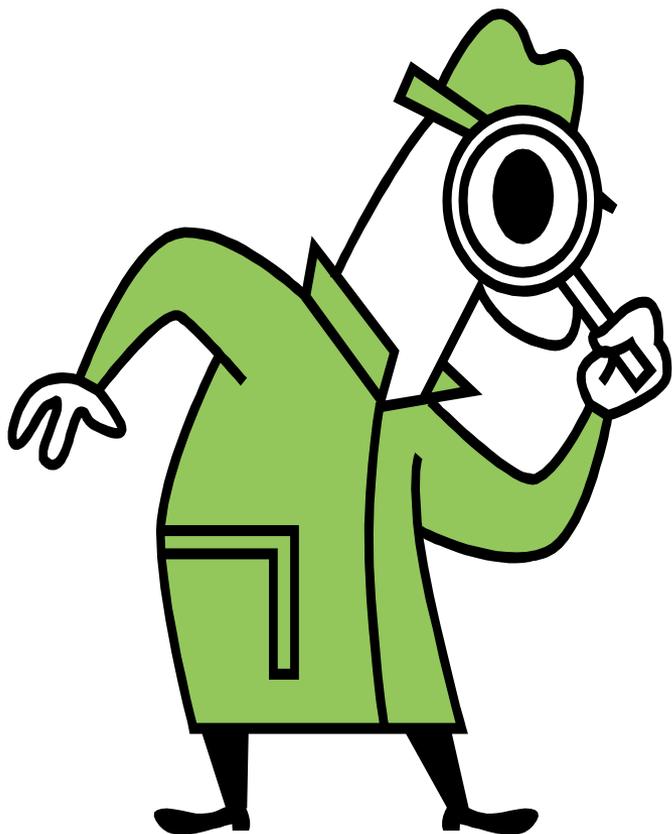
Banca Popolare di Milano

Il progetto Poesia (Pari Opportunità E Sostegno In Azienda) ha previsto un percorso articolato di inserimento in azienda di persone che, dopo una lunga assenza, devono tornare operative.

L'inserimento e la gestione in azienda di un lavoratore svantaggiato è un processo dinamico e complesso che prevede una molteplicità di attori e rende necessario un dialogo costruttivo tra tutte le parti coinvolte.



Soggetti coinvolti

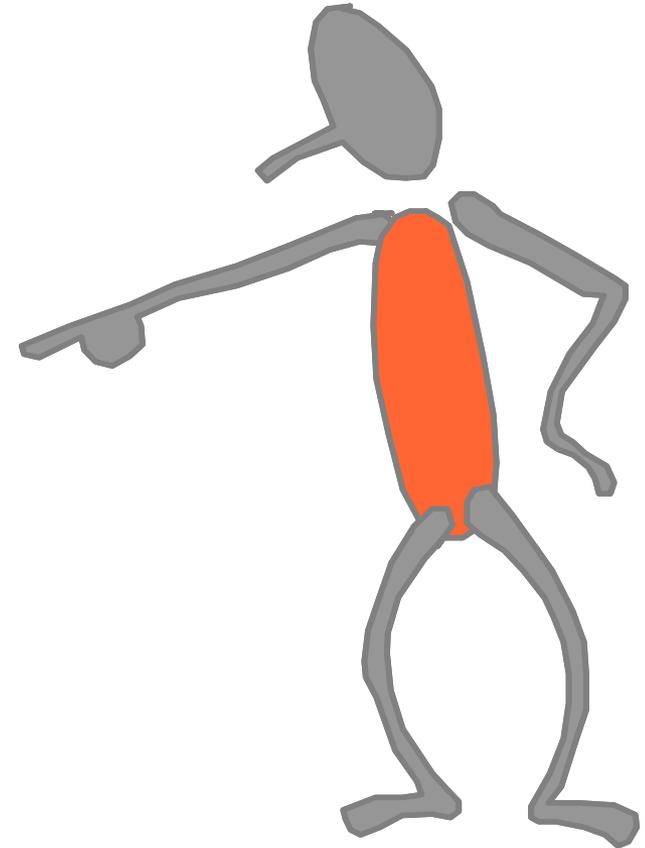


- ✓ Soggetto che rientra
- ✓ Psicologo
- ✓ Sett. Formazione
- ✓ Direzione informatica
- ✓ Servizi del territorio
- ✓ Famiglia
- ✓ Parti sociali
- ✓ Medico specialista

Banca Popolare di Milano

Le fasi sono:

- ✓ Presa in carico
- ✓ Preparazione del contesto
- ✓ Costruzione di un progetto
 - ✓ Monitoraggio



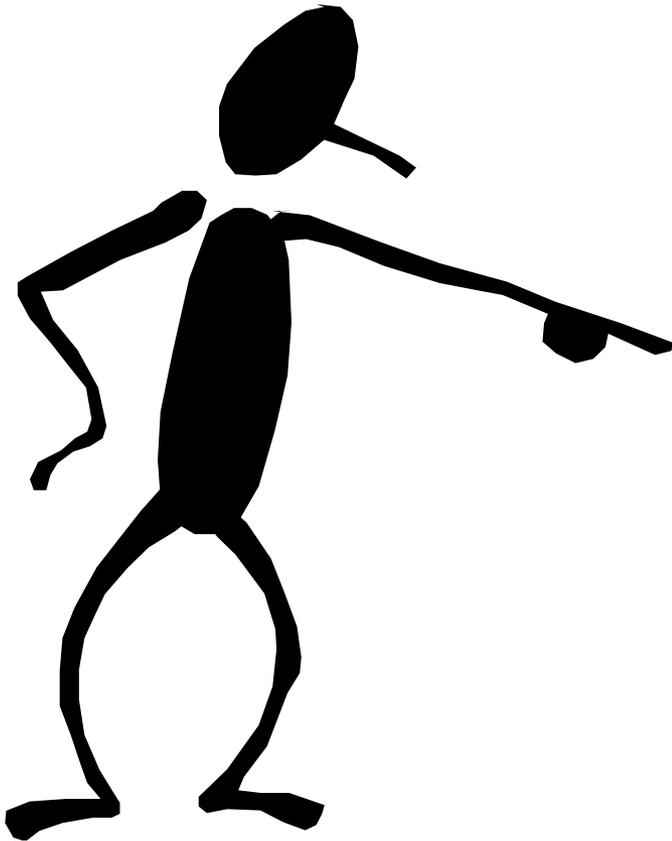
Impatto sul sistema di Welfare

Impatto e conseguenze



- ✓ Aumento della spesa sanitaria (700 miliardi di euro per la cura di malattie croniche, per un valore che oscilla tra il 70 e l'80% dell'intero budget sanitario).
- ✓ I dati [OCSE](#) rilevano che l'1,2 % del PIL è assorbito da prestazioni di invalidità (il 2% se si includono le prestazioni di malattia): quasi 2,5 volte tanto il costo dei sussidi di disoccupazione.

Impatto e conseguenze



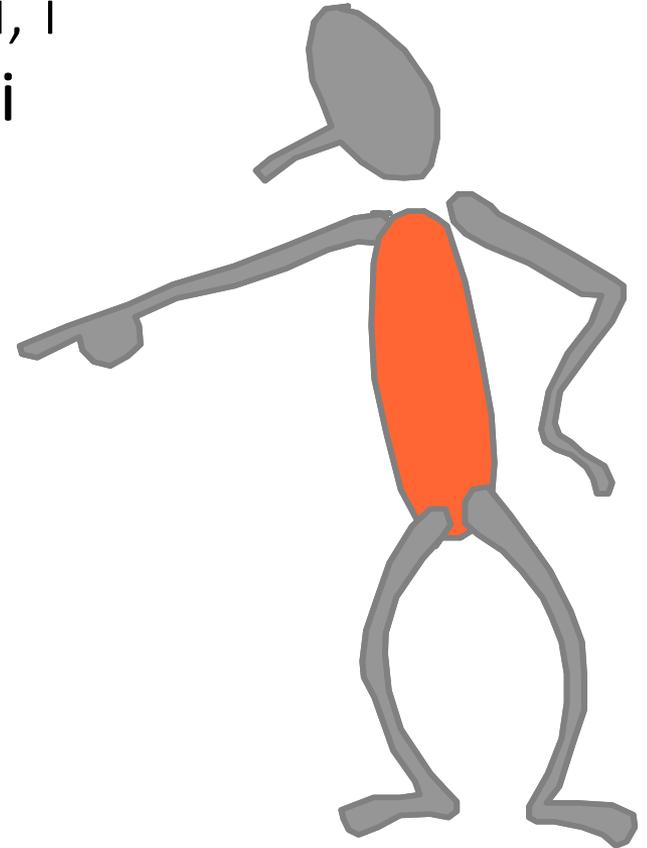
- ✓ Incremento della c.d. *old-age dependency ratio* (contributi versati da lavoratori e imprese per far fronte alla spesa sanitaria e non pensionistica)
- ✓ Raddoppio dell'old-age dependency ratio, dal 26 per cento del 2010 al 52 per cento del 2060

Buone prassi europee

Buone prassi comparate: Germania

In Germania, sulla base delle leggi sociali, i malati di cancro hanno il diritto legale di partecipare a un programma di riabilitazione di 3 settimane presso un istituto specializzato.

I costi di riabilitazione sono coperti principalmente da assicurazione pensionistica e sanitaria.



Buone prassi comparate: Germania



Il programma di riabilitazione ha un approccio multidimensionale, che include un supporto al paziente sulla malattia, sull'esercizio fisico, sul training di rilassamento e psicosociale, **nonchè una consulenza professionale** per migliorare le abilità di coping e **facilitare il ritorno al lavoro.**

Germania: DHL



Decorsa la malattia, l'azienda reintegra il lavoratore malato di cancro nella vita lavorativa aziendale attraverso una fase che dura di 7 settimane e durante la quale il volume di lavoro e le ore sono gradualmente aumentate, sino a raggiungere livelli precedenti.

Portogallo

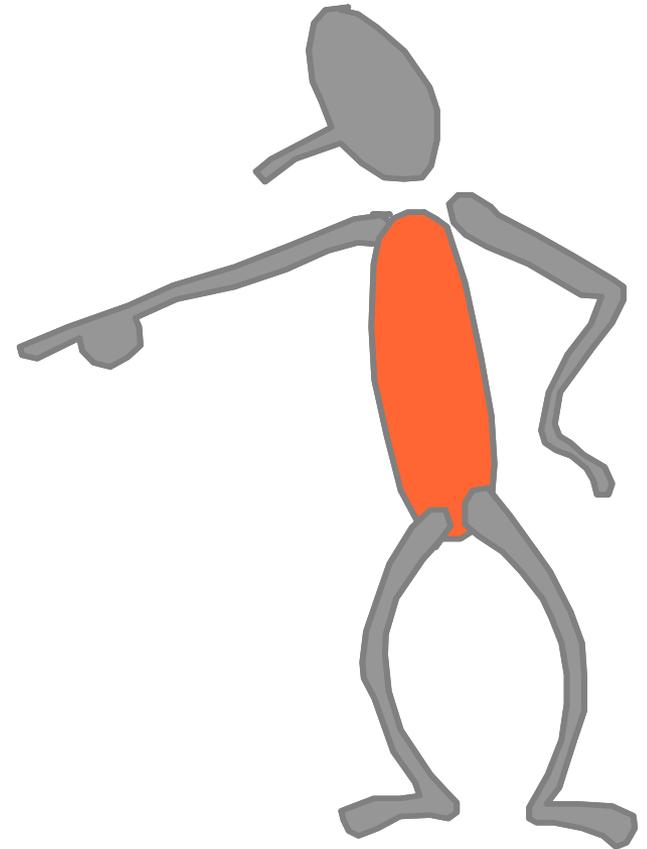
*Contratto collettivo tra HPEM (Azienda sanitaria pubblica) e STAL
(Sindacato Nazionale degli Enti locali e dei lavoratori regionali)*

La clausola 62 del contratto collettivo di riferimento istituisce delle misure specifiche per i lavoratori con malattia permanente o temporanea o lesioni:

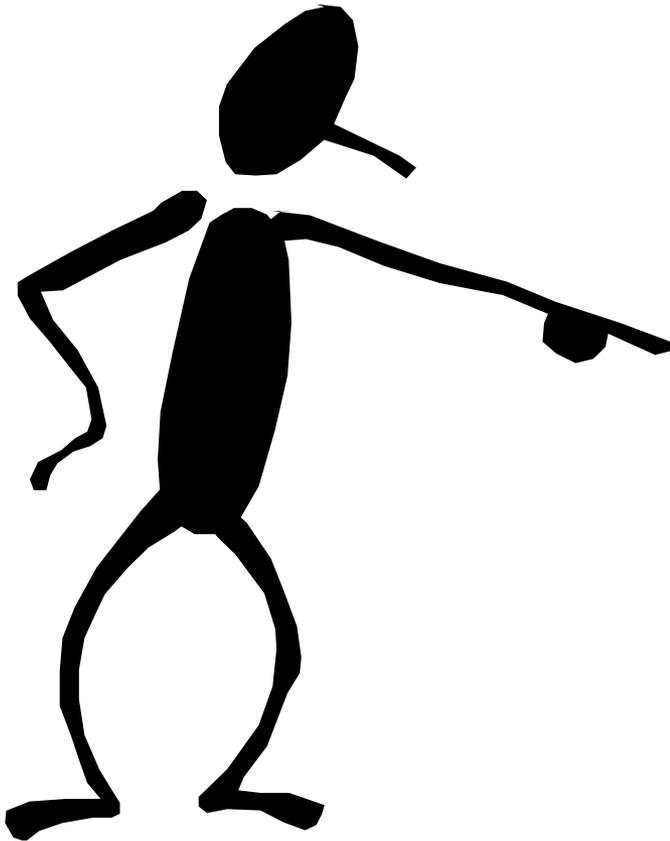
- ✓ mansioni compatibili con il proprio stato clinico
- ✓ formazione professionale
- ✓ conciliazione salute-lavoro
- ✓ lavoro a tempo parziale
- ✓ congedo per formazione
- ✓ possibile nuovo lavoro

Repubblica Ceca: AGC Flat Glass

L'azienda assegna **nuove posizioni lavorative** per le persone con malattia cronica



Slovacchia: previsione generale



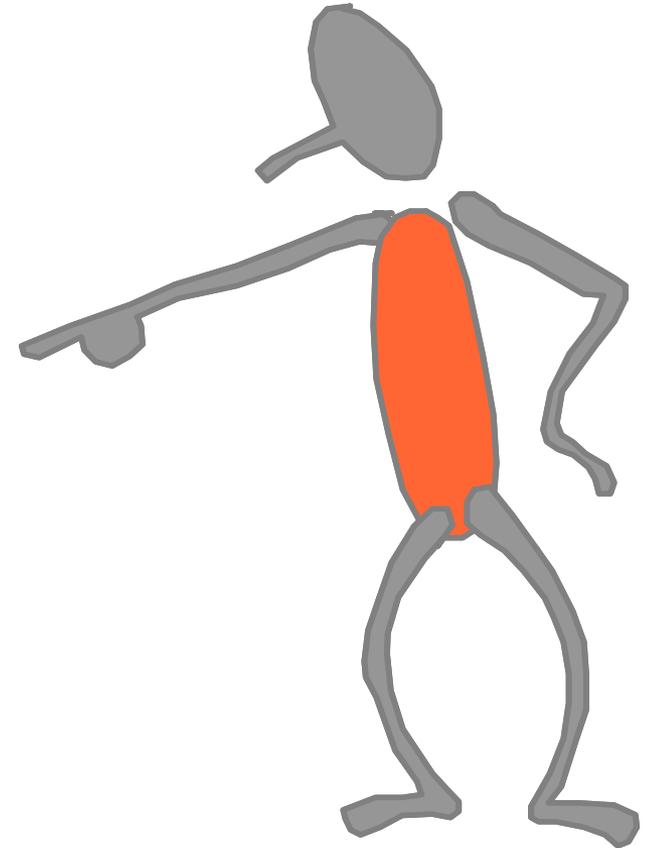
I datori di lavoro sono **obbligati** ad assumere le persone con malattie croniche.

Per tale motivo forse la contrattazione collettiva interviene poco per la definizione delle regole a livello contrattuale

Regno Unito

Nel Regno Unito i pazienti che ricevono il sostegno all'occupazione sono classificati in un "case manager" in cui viene valutata la situazione del paziente per il supporto a rimanere o a tornare al lavoro.

A seguito di questa prima valutazione, ai pazienti viene consigliato di usufruire di servizi di supporto, tra cui la fisioterapia, la terapia psicologica e le terapie complementari.



Grazie per l'attenzione

caragnano.roberta@gmail.com