

E ADESSO? Riflessioni sul dopo la cura e il reinserimento nel mondo del lavoro ed i rapporti sociali

La legge prevede a favore delle donne colpite da tumore al seno una serie di tutele ed agevolazioni di carattere economico, sociale e lavorativo.

Premessa:

Il malato oncologico è innanzitutto riconosciuto come invalido civile, a prescindere da qualunque requisito contributivo o assicurativo.

E' necessario fare **domanda di riconoscimento dello stato di invalidità** presso l'Ufficio Invalidi Civili della Asl di residenza

BENEFICI

- * Indennità di accompagnamento
- * Agevolazioni fiscali ed esenzioni
- * Cure e terapie fuori regione e all'estero
- * Protesi
- * Tutela lavorativa

Altri diritti

Assistenza domiciliare

Trasporto alle terapie

Contrassegno per la sosta e la libera circolazione

Legislazione in materia - L. 104/92

Possibilità di pensione anticipata

Tumore al seno e rientro al lavoro

Tre grandissimi problemi che aggravano in un certo senso il peso della malattia e nello specifico:

- problemi strutturali (frammentarietà del corpus normativo, tutele parziali e non certe che spesso si dissolvono nella demarcazione troppo confusa tra i diritti della lavoratrice e le facoltà dell'azienda);
- problemi legati a informazioni carenti e spesso inaccessibili: 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; carenza di iniziative di sensibilizzazione e prevenzione nelle aziende;
- problemi connessi alla rigidità nella gestione dei tempi di cura (conciliare orari di lavoro e cure necessarie).

Poco più di un'azienda su tre, si dichiara impegnata in iniziative specifiche di sensibilizzazione: campagne informative, giornate di prevenzione, formazione con esperti, visite annuali.

Tutela in caso di mobbing

Verifica dei singoli contratti di lavoro per modulare le proprie esigenze di cura, rispettando quanto prevede la legge in materia.

N.B. I liberi professionisti che si ammalano di cancro non godono di queste tutele. No welfare. Che fare?

Lavoro concepito come parte della cura: l'età della malattia tende a coincidere sempre più con la fase piena della vita lavorativa

Diagnosi precoce e tutela del tempo per le terapie.

UN AIUTO ANCHE DALLE RELAZIONI SOCIALI

Il messaggio giunge da una ricerca pubblicata su Cancer, la rivista dell'American Cancer Society.

Avere una rete sociale estesa aumenta in modo significativo i tassi di sopravvivenza tra le donne che sono sopravvissute a un tumore al seno.

Proposte di intervento

Europa Donna e l'istituto di ricerca Euromedia Research hanno condotto un'indagine sulla ripercussione del **tumore al seno** sulla sfera lavorativa.

- un riordino della normativa in materia anche mediante la redazione di un Testo Unico del Malato Oncologico;
- l'armonizzazione delle tutele contenute nei Contratti Collettivi anche mediante l'introduzione di norme che garantiscano: di evitare che il lavoratore perda il posto di lavoro per il superamento del periodo di comporto e di agevolare il suo reinserimento nel posto di lavoro;
- il diritto all'informazione grazie alla conoscenza dei responsabili delle risorse umane (o dei datori di lavoro in generale) della normativa applicabile in questi casi;
- l'invito alla semplificazione con una più accessibile e semplice burocrazia collegata;
- l'introduzione di un programma di Welfare che preveda ad esempio: assistenza psicologia specifica, percorso di cure riabilitative, consulenza giuslavoristica, tessera di prestazioni prepagate o a copertura di spese mediche e medicinali; ecc.
- l'incentivazione delle politiche territoriali relative alla conciliazione del lavoro dei malati oncologici con le reti di imprese che offrono servizi di Welfare;
- adeguata formazione in merito alle problematiche connesse ai malati oncologici del personale sanitario e attivazione in ambito regionale di percorsi di formazione specifici per malati oncologici che rientrano nel mercato del lavoro, con adeguato supporto psicologico; introduzione di percorsi di formazione aziendale per la corretta gestione nell'impresa dei casi di lavoratori malati di cancro;
- introduzione di un sistema sanzionatorio più incisivo nei confronti delle aziende in caso di demansionamento, mobbing, rifiuto immotivato delle aziende a rimodulare l'orario di lavoro verso i lavoratori oncologici, ecc.
- flessibilità contrattuale dell'orario di lavoro;
- snellimento delle pratiche burocratiche (principalmente presso INPS e ASL);
- sostegno sociale con l'istituzione di uno sportello dedicato regionale per i diritti del malato oncologico che assista il lavoratore.