

del periodo di comporto, è presente un'ulteriore previsione utile ai fini della conservazione del posto: i periodi di degenza ospedaliera non sono computati.

Oltre ai contratti collettivi, anche la legge prevede un'ulteriore possibilità di estendere il periodo di comporto, attraverso permessi riservati alle lavoratrici che siano riconosciute in particolare situazione di svantaggio. Nello specifico, la Legge n. 104 del 1992 sancisce il diritto della dipendente malata di godere di permessi lavorativi per seguire le cure necessarie, concedendo la stessa facoltà anche a un familiare che la assiste.

#### Articolazione dell'orario di lavoro compatibile con le esigenze del malato

Il contratto collettivo degli enti pubblici non economici, prevede che "per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, gli enti favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati" (art. 21). Analoghe previsioni sono state riscontrate nei CCNL delle agenzie fiscali o del comparto ministeri (2001).

I benefici destinati alle donne affette da carcinoma mammario sono di due tipi: quelli previsti in caso di invalidità e quelli previsti in caso di "Handicap in situazione di gravità".

#### Il riconoscimento dell'invalidità o di una "situazione di handicap grave"

a) STATO DI INVALIDITÀ (Legge n.118/1971 e successive modifiche)

• Può essere richiesto da tutte le donne operate che abbiano subito una mastectomia, una mastectomia o una tumorectomia.

• È necessario per ottenere agevolazioni sociali e lavorative.

b) STATO DI "Handicap in situazione di GRAVITÀ" (legge n. 104/1992)



- La lavoratrice potrà usufruire, all'interno dell'orario di lavoro, di **2 ore giornaliere di permesso** retribuito o, a scelta, **3 giorni mensili** (art. 33 legge 104/1992).
- Il familiare che si occupa dell'accompagnamento della malata potrà usufruire di **3 giorni mensili** di permesso retribuito.
- I permessi attribuiti per cure e visite specialistiche non si sommano al periodo di comporto previsto dal CCNL.
- La lavoratrice non potrà essere trasferita senza il suo consenso.
- La lavoratrice potrà chiedere, **se possibile**, il trasferimento verso la sede più vicina al proprio domicilio.
- c) **La Legge n. 53 del 2000 (in materia di congedi parentali, formativi e per la cura)**
- 3 giorni di permesso per grave infermità del coniuge o parente entro il II grado.
- Possibilità per il lavoratore di chiedere periodo di congedo non retribuito pari al massimo a 24 mesi.

#### Il rapporto di lavoro a tempo parziale: il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro introdotto dall'articolo 46, Decreto legislativo n. 276 del 2003 a favore del lavoratore affetto da patologie oncologiche

"I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, (...), hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale ed orizzontale, il rapporto di lavoro di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore (...).

■ **Circolare del Ministero del lavoro n. 9/2005**  
"valorizzazione del contratto di lavoro a tempo parziale quale strumento efficace per adeguare le esigenze di competitività delle imprese con le istanze di tutela del lavoratore"

Il diritto alla trasformazione da lavoro a tempo pieno in

lavoro a tempo parziale, (con riduzione proporzionale dello stipendio) il diritto alla trasformazione da lavoro a tempo parziale in lavoro a tempo pieno è condizionato dalla:

- permanenza di una residua capacità lavorativa;
- certificazione di tale residua capacità da parte di una speciale Commissione Medica istituita presso la competente ASL;
- presentazione da parte del lavoratore di tale certificazione al datore di lavoro all'atto della richiesta della trasformazione del rapporto.

Il contratto di lavoro a tempo parziale diventa uno strumento efficace per adeguare le esigenze di competitività delle imprese alle istanze di tutela del lavoratore. Anche le parti sociali hanno accolto positivamente questa possibilità, che è stata recepita in numerosi contratti collettivi rinnovati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

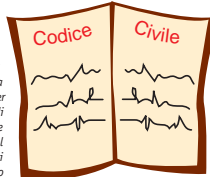
Il diritto del lavoratore a richiedere la trasformazione del contratto è un diritto soggettivo che mira a tutelare, unitamente alla salute, anche la professionalità e la possibilità di continuare a svolgere la propria attività lavorativa.

#### Aspettativa

Molti contratti al termine del periodo di comporto prevedono, per evitare il licenziamento in caso di impossibilità a riprendere l'attività lavorativa, che il lavoratore possa richiedere la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa.

#### Mansioni

Alcuni contratti collettivi prevedono, 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. Inoltre, qualora ciò non fosse possibile e con il suo consenso, il lavoratore potrà essere adibito anche a mansioni proprie di profilo professionale corrispondente a categoria inferiore.



#### Fenomeni di discriminazione nei confronti della lavoratrice

- Rappresentano una delle maggiori criticità nei rapporti di lavoro con lavoratrici affette da tumore al seno.
- Possono essere rappresentati da demansionamenti ingiustificati o disparità di trattamento.
- Possono sfociare in veri e propri fenomeni di mobbing strategico: finalizzati all'allontanamento della lavoratrice.

#### Il ruolo strategico dell'informazione e della formazione

La formazione e l'informazione rivestono un ruolo centrale non solo in fase preventiva, ma anche nella successiva fase di reinserimento lavorativo della malata.

- Azioni di formazione e informazione volte a migliorare la conoscenza della malattia, delle conseguenze che essa può avere nel rapporto di lavoro e negli strumenti messi a disposizione per facilitare la conciliazione tra tutela della salute e diritto al lavoro.
- Azioni di riqualificazione professionale volte a facilitare il rientro lavorativo delle lavoratrici nelle ipotesi di assenza prolungata.

#### “ I servizi sanitari attivi sul territorio

L'azienda sanitaria ha attivato un percorso per seguire tutti gli aspetti della malattia. Sul fronte delle esenzioni ticket: risulta esente da ticket ogni prestazione medica prescritta dal medico di medicina generale, o da specialista, legata alla specifica patologia.

Dopo l'intervento viene offerto un supporto psicologico. Per quanto riguarda, invece, le conseguenze di intervento per tumore al seno, è prevista (con prenotazione diretta prima della dimissione dall'ospedale) la visita fisiatrica e conseguente fisioterapia. Non sono al momento comprese nei livelli di assistenza (lea), guaine elastiche ed altri presidi necessari per le conseguenze dell'intervento (braccio grosso e problemi simili), ma la questione è allo studio dell'Azienda Sanitaria. Sul fronte, infine, dell'intervento plastico-ricostruttivo, in effetti al momento intercorrono diversi mesi tra la mastectomia e quest'ultimo, ma l'Azienda ha allo studio di rendere ancor più frequenti le sedute di chirurgia ricostruttiva al fine di accorciare tali tempi d'attesa. ”

#### Alcuni indirizzi utili:

• **AISL** Servizio assistenza riabilitativo protesica  
Servizi per fornire all'occorrenza i tutori, protesi, guaine ecc.  
Dr. Riccardo Galassi  
Sede: Via Tiberio, 26 - Rimini

• **Associazione Donne operate di Carcinoma Mammario "Criticalaid"**  
Fornisce informazioni e sostegno alle donne durante il percorso della malattia e a posteriori durante il recupero psico-fisico  
Sede: Via XX Settembre, 16 - Rimini  
Tel. 335 5936573  
associazionecriticalaid@googlemail.com

• **C.I.S.L. (Confederazione Italiana Sindacato dei Lavoratori)**  
Offre servizi e consulenze sindacali per lavoratrici e lavoratori.  
Sede: Via Caduti di Marzabotto, 30 Rimini  
Tel. 0543 799800

• **Patronato Inas. C.I.S.L.**  
Fornisce consulenza e assistenza per le domande di riconoscimento ai sensi della Legge n. 104 del 1992, informazioni sui congedi, permessi e astensione dal lavoro.  
Sede: Via Caduti di Marzabotto, 30 Rimini  
Orario di apertura degli uffici:

8.30/12.30 e 15.30/19, è chiuso nel pomeriggio mercoledì, venerdì e sabato  
Tel 0541 799812 [www.inas.it](http://www.inas.it)

• **C.G.I.L. Confederazione Generale Italiana Lavoratori**  
Sede: Via Caduti di Marzabotto, 30 Rimini  
Tel. 0541 779911

• **Patronato INCA Cgil**  
Fornisce consulenza previdenziale, pensioni, malattie, invalidità, infortuni.  
Sede: Via caduti di Marzabotto, 30 Rimini  
Orario di apertura degli uffici: lunedì, mercoledì, venerdì 7.30/13.30, martedì e giovedì 13.30/19.30, sabato 8.30/12

• **UIL Unione Italiana Lavoratori**  
Sede: Via Verdi, 11 - Rimini  
Patronato ITAL-UIL  
Sede: Via Verdi, 11 - Rimini  
Orario di apertura degli uffici: dal lunedì al venerdì 9/13 - 15/18, martedì chiuso

• **ACLI Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani**  
Sede: Via Circon.ne Occidentale, 58 Rimini  
Patronato ACLI  
Sede: Via Valturio, 2 - Rimini  
Servizio appuntamenti 800/740084 [rimini@patronato.acli.it](mailto:rimini@patronato.acli.it)



Si ringrazia per la collaborazione:  
• AISL - Rimini  
• Associazione "Criticalaid-Donne Operate di Carcinoma Mammario"  
• CISL (Confederazione Italiana Sindacato dei Lavoratori)

La realizzazione della scheda è stata possibile grazie ai fondi attenti dal Budget che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ancora al Consiglio di Partit.

Scheda tratta dalla pubblicazione realizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Coordinamento: Laura Capelli

**Ufficio della Consigliera di Partit provinciale**  
presso Provincia di Rimini  
Piazzale Bormacini, 1 - 3° piano - 47900 Rimini  
tel. 0541 634838 fax 0541 634837  
[cons.partit@provincia.rimini.it](mailto:cons.partit@provincia.rimini.it)

**Apertura ufficio:**  
dal lunedì al venerdì dalle ore 9 alle ore 12  
giovedì dalle ore 15 alle ore 17 "per appuntamento"  
venerdì dalle ore 10 alle ore 13 "per appuntamento"



SCHEDA n.6  
Donne, salute, lavoro

## Tumore al seno

Come conciliare lavoro e cure - Diritti

Il Parlamento Europeo ha approvato una risoluzione che chiede agli Stati membri di ridurre la mortalità per il cancro al seno del 25 per cento entro il 2008. Il Parlamento Italiano ha successivamente votato due mozioni che impegnano il governo a considerare la lotta al tumore del seno una priorità nella politica sanitaria del nostro Paese. La Presidenza del Consiglio, il Ministero delle Pari Opportunità, la Commissione Igiene e Sanità e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si sono già mobilitati con azioni nei confronti di questa malattia.

#### Tumore al seno

In Europa il tumore al seno rappresenta il 22 per cento dei tumori maligni femminili e colpisce il 27 per cento delle donne affette da tumori. Ogni anno in Italia migliaia di donne hanno una diagnosi di tumore al seno, ma grazie alle nuove tecniche diagnostiche, chirurgiche e terapeutiche, si riduce sempre più il numero dei decessi. Si può affermare infatti che il tumore alla mammella sia la patologia oncologica più diffusa nella popolazione femminile, per la quale si muore di meno, ma a differenza di altri tumori, quello della mammella resta sempre in agguato, tanto che, anche a distanza di anni, le donne colpite dalla patologia restano sempre sotto controllo medico. Le specifiche caratteristiche di questa malattia oltre al fatto che la malattia deturpa il simbolo stesso della femminilità, può provocare profondi sentimenti di ansia, di paura e di incertezza, generando un vissuto di instabilità psicologica che spesso porta molte donne a dover ricorrere al sostegno di psicologi o medici specializzati. Il rientro nel mondo del lavoro dopo la prima fase della malattia è in ogni caso un momento importante nella vita della donna, sia che si tratti di soddisfare un bisogno strettamente economico o che, soprattutto per le donne più giovani, sia una spinta di realizzazione personale. Purtroppo non esistono dati statistici ufficiali che indicano il numero delle donne che rientrano nella loro attività lavorativa dopo il cancro alla mammella. Si stima tuttavia che in Italia siano 151 mila, le donne operate, ma non sappiamo quante di queste siano costrette a licenziarsi o a subire la mortificazione di un allontanamento forzato, in quanto non più in grado di svolgere appieno le mansioni richieste e non pienamente tutelate dalla normativa vigente.

Anche la provincia di Rimini non è esente da questo problema. Sappiamo infatti che le donne in età lavorativa operate di tumore alla mammella nel 2006 sono state 181, che sul totale delle donne operate (343) rappresentano circa il 52%. »

#### Conoscere i propri diritti

Con questo opuscolo ci prefiggiamo l'obiettivo di far conoscere a tutte le donne colpite da questa patologia i loro diritti. Abbiamo perciò cercato di raccogliere la normativa nazionale esistente in materia di tutela del lavoratore, che è però limitata al caso di assenza dal posto di lavoro. Consapevoli che questa non è sufficiente a colmare tutti i problemi conseguenti e connessi alla malattia, ci auguriamo che esso sia anche di stimolo per le donne ad avviare un dibattito che evidenzii le carenze e ci metta in condizione di dare il nostro contributo attivo per superarle. La normativa nazionale in materia di tutela del lavoratore in caso di assenza dal posto di lavoro per malattia enuncia:

Principi fondamentali tutelati dalla Costituzione:

#### Articolo 32 – Tutela della salute

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

#### Articolo 35 – Tutela del lavoro

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad

affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

#### Articolo 41 – Tutela dell'impresa

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

#### Articolo 2110 del

In caso di

#### Codice civile

infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio se la legge (o le norme corporative) non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è

dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità.

#### Decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61

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

#### Articolo 12-bis "Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale"

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residua una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, "accertata da una

commissione medica istituita presso l'azienda USL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

#### Legge del 5 febbraio 1992, n. 104

Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

#### Circolare Ministeriale n. 40/05 del 22.12.05

#### Prot. 15/V/0021222/14.01.04.02

Oggetto: patologie oncologiche - Periodo di comportamento - Invalidità e situazione di Handicap grave - Decreto legislativo n. 276/03, attuativo della legge Biagi e diritto al lavoro a tempo parziale.

#### Cosa prevedono i contratti collettivi

La contrattazione collettiva spesso amplia la sfera di tutela accordata al lavoratore malato in relazione alla gravità della patologia. Pertanto è importante che il lavoratore verifichi sempre, nel contratto collettivo applicato dal proprio datore di lavoro, la presenza di disposizioni di maggiore favore rispetto alla normativa sopra sinteticamente richiamata (consultare sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it)). L'intervento della contrattazione, finalizzato alla tutela del malato, persegue essenzialmente due obiettivi: a) evitare che il lavoratore perda il posto di lavoro per il decorso del periodo di comportamento; b) agevolare il suo reinserimento nel posto di lavoro.

#### La regolamentazione del rapporto di lavoro: le tabelle principali

#### Circolare del Ministero del lavoro n.40 del 22 dicembre 2005

- 1) Il periodo di comportamento
- 2) Il riconoscimento dell'invalidità o di una "situazione di handicap grave"
- 3) Il contratto di lavoro a tempo parziale - d.lgs. n. 276 del 10 ottobre 2003.

#### Il periodo di comportamento

E' il periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nei periodi di sospensione

del rapporto di lavoro (in caso di malattia o infortunio).

Al fine di tutelare il diritto alla salute e il diritto al lavoro della donna, senza danneggiare il diritto del datore di lavoro all'attività di impresa, la legge prevede un periodo predeterminato durante il quale il lavoratore malato non può essere licenziato: è il cosiddetto "periodo di comportamento". In questo lasso di tempo, la lavoratrice affetta da tumore potrà godere dei trattamenti retributivi, secondo quanto disposto dalla legge e dai contratti collettivi, nonché dei diritti garantiti al lavoratore in malattia.

Al termine del periodo di comportamento, però potrà (nel rispetto delle norme vigenti) essere licenziata.

#### Periodo di comportamento adeguato per le esigenze della lavoratrice affetta da tumore al seno

#### Prolungamento del periodo di comportamento

#### Settore Pubblico

In molti contratti del settore pubblico, in caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi, o il ricovero ospedaliero, o trattamenti in day hospital, i giorni di assenza del lavoratore sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia normalmente previsti e sono retribuiti interamente. (CCNL Enti Locali, CCNL Ministeri, CCNL Scuola, CCNL comparto sanità 2001, art. 11 - analoghe disposizioni sono presenti nel CCNL comparto agenzie fiscali 2004, art. 49 e nel CCNL enti pubblici non economici 2001, art. 21 etc.)

In relazione al trattamento economico nel periodo di comportamento 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%.

#### Settore Privato

Solo in casi sporadici prevedono particolari tutele, con



riferimento al periodo di comportamento, nei confronti dei lavoratori affetti da patologie gravi. (CCNL metalmeccanici Industria, CCNL Metalmeccanici cooperativa).

Il CCNL "per la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione ed il personale amministrativo e quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione" prevede ad esempio che il periodo di comportamento 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 di tre mesi (per lavoratori con un'anzianità di servizio minore di 10 anni e di sei mesi per quelli con un'anzianità di servizio maggiore) mentre nel CCNL 2003 per le attività ferroviarie il periodo di comportamento per le predette patologie è quasi triplicato (12 mesi ordinario, art. 26, par. 6 - 30 mesi per i malati oncologici, art. 26, par. 8).

#### CCNL METALMECCANICI (Industria)

- Prevede due tipi di comportamento: breve e prolungato
- Il comportamento prolungato è riconosciuto automaticamente qualora la malattia sia caratterizzata dalla presenza di una prognosi superiore a 3 mesi.
  - Superati i termini del periodo di comportamento i lavoratori possono usufruire di un periodo di aspettativa (non retribuita e non computata nell'anzianità).
  - Il protrarsi della malattia grave e continuativa determina un periodo di aspettativa allungata, di durata non superiore a 24 mensilità.
  - Il Ccnl prevede una regolamentazione ad hoc per le ipotesi in cui la patologia grave necessiti della attivazione di terapie salvavita che necessitino di una discontinuità nella prestazione lavorativa ma che, allo stesso tempo, non facciano venire meno la capacità lavorativa: in tali casi infatti il lavoratore avrà la facoltà di usufruire del periodo di aspettativa prolungato anche in modo frazionato, non continuativo.

Nel CCNL degli elettricisti, oltre ad un significativo aumento