



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



LA SALUTE DELLA DONNA IN ITALIA

Venerdì 25 Marzo 2011

**Sala Fondazione Marco Biagi
Largo Marco Biagi, 10 - Modena**

MODENA - 25 MARZO 2011

La contrattazione collettiva, sia nel settore pubblico che nel settore privato, ha ampliato la sfera di tutele concesse dalla normativa prevista dall'art 46 /legge 2003, legge Biagi ai lavoratori ammalati o a coloro che si occupano della cura di familiari colpiti da gravi patologie.

Recentemente l'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali proposto dal Ministro Sacconi il 7 Marzo, è fondamentale convenendo le parti che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

Le parti convengono sull'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello, tenendo conto che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Alcuni punti fondamentali dell'avviso comune ci offrono strumenti per intervenire:

Lavoro a tempo parziale

- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;
- possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);

Congedi parentali

- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Welfare aziendale

- Forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali.

Nei rinnovi contrattuali l'attenzione nei confronti delle malattie gravi si è manifestata soprattutto per le materie solitamente rimandate alla contrattazione collettiva, quali gli istituti dei **permessi per malattia, le aspettative, ma soprattutto il calcolo del periodo di comportamento.**

Una pregevole tesi di laurea di Rosa Rubino ha analizzato compiutamente la panoramica contrattuale. Alcuni contratti prevedono clausole specifiche per i lavoratori interessati da patologie gravi, che richiedono terapie salvavita, come quelle oncologiche. I contratti, distinti in base al settore, privato e pubblico di riferimento, sono stati raggruppati per voci dell'istituto e affinità. La prima osservazione da sottolineare è che alcuni benefici della Legge Biagi sono stati immediatamente recepiti in alcuni rinnovi contrattuali già dal 2004, abbigliamento, industria e, via via, la norma si è sviluppata migliorando sensibilmente le condizioni di lavoro e le prestazioni in coincidenza con i rinnovi contrattuali in scadenza e poi sottoscritti dalle parti sociali.

Attraverso una elencazione distinguendo tra i Settore privato e pubblico e per materia si possono evidenziare alcune specificità interessanti:

Agevolazioni per il passaggio all'orario part-time

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 la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In questo senso agevolazioni sono previste dal Contratto Abbigliamento (industria) già nel Ccnl 28 maggio 2004, migliorato nel Ccnl 22 luglio 2008.

Tessile nell'ultimo rinnovo 2010-2013 ha migliorato il tetto di accesso al pt

- Agenzie di assicurazione (SNA e UNAPASS): Ccnl 5 luglio 2007;
- Agricoltura (impiegati): Ccnl 4 giugno 2008;
- Alimentari (artigianato): Ccnl 23 novembre 1998, integrato dall'accordo del 24 gennaio 2008;
- Alimentari (industria): Ccnl 21 luglio 2007;
- Alimentari (piccola industria): Ccnl 17 aprile 2008;

Alimentaristi nell'ultimo rinnovo 2009 - 2012 ha migliorato il periodo a pt

- Allevatori e consorzi zootecnici: Ccnl 4 ottobre 2007;
- ANFFAS: Ccnl 3 agosto 2004;
- Assicurazioni (società di assistenza): cnl 17 settembre 2007, come integrato nel 27 marzo 2009 settembre 2010;
- Autoscuole: Ccnl 25 luglio 2008;
- AVIS Ccnl 27 settembre 2004;
- Calzaturieri (industria): Ccnl 18 maggio 2004, come integrato dal Ccnl 2 luglio 2008;
- Calzaturieri (piccola industria): Ccnl 24 giugno 2004;
- Chimici farmaceutici (industria): Ccnl 10 maggio 2006 come integrato dall'accordo di rinnovo del 18 dicembre 2009;
- Commercio (Confcommercio): Ccnl 18 luglio 2008;
- Commercio (Confesercenti): Ccnl 6 luglio 2004;
- Commercio (cooperative di consumo): Ccnl 14 luglio 2009;
- Consorzi agrari: Ccnl 22 dicembre 2009;
- Enti culturali turistici e sportivi (federculture): Ccnl come integrato dall'accordo di rinnovo 7 luglio 2009;
- Grafici, editoriali (artigiani): Ccnl 28 marzo 2007;
- Grafici, editoriali (piccola industria): Ccnl 12 aprile 2006;
- Istituzioni socio-assistenziali (UNEBA): Ccnl 27 maggio 2004;
- Lavanderie e tintorie: Ccnl 16 dicembre 2003 e art. 48 Ccnl 17 dicembre 2007;
- Magazzini generali: Ccnl 9 novembre 2006;

- Metalmeccanici (cooperative): Ccnl 16 luglio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo del 15 giugno 2010;
- Metalmeccanici (industria): Ccnl 20 gennaio 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 15 ottobre 2009;
- Metalmeccanici (piccola industria): Ccnl 7 luglio 1999, come modificato dall'accordo di rinnovo del 3 giugno 2010;
- Nettezza urbana: Ccnl 30 giugno 2008;
- Nettezza urbana (aziende municipalizzate): Ccnl 22 dicembre 2004 e Ccnl 30 giugno 2008;
- Nettezza urbana (aziende private): Ccnl 5 aprile 2008;
- Occhiali (industria): Ccnl 27 maggio 2004 e Ccnl 9 aprile 2008;
- Ombrelli e ombrelloni (industria): Ccnl 4 settembre 2008;
- Panificatori (artigianato): Ccnl 23 novembre 1998, come integrato dall'accordo di rinnovo del 24 gennaio 2008;
- Pelli e cuoio (piccola industria): Ccnl 24 giugno 2004, come integrato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2008;
- Pelli e cuoio (industria): 39 Ccnl 21 maggio 2004 e art. 39 Ccnl 1 luglio 2008;
- Penne, matite e spazzole (industria): Ccnl 8 giugno 2004, come integrato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2008;
- Pompe funebri: Ccnl 15 luglio 2005;
- Pompe funebri (aziende municipalizzate): art. 10 Ccnl 28 settembre 2006;
- Poste italiane: art. 25 Ccnl 13 gennaio 2006, come integrato dall'accordo di rinnovo del 11 luglio 2007;
- Radiotelevisioni private (imprese minori): art. 45 Ccnl 27 aprile 2005;
- Retifici meccanici da pesca: Ccnl 4 luglio 2000, come modificato e integrato dall'accordo di rinnovo 15 giugno 2004;
- Scuole materne (FISM): Ccnl 26 ottobre 2007;
- Scuole private (A.N.I.N.S.E.I./Assoscuola): Ccnl 5 maggio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo 17 giugno 2008;
- Scuole religiose (AGIDAE): Ccnl 4 giugno 2007, come integrato dall'accordo di rinnovo del 28 ottobre 2010;
- Studi professionali non ordinistici: Ccnl 20 aprile 2005;
- Trasporto, facchinaggio (cooperative): Ccnl 9 novembre 2006;
- Trasporto e spedizione merce (artigianato): Ccnl 9 novembre 2006;
- Trasporto e spedizione merci (Confetra e FAI): Ccnl 9 novembre 2006.

Esenzione dall'effettuazione di ore di lavoro supplementari

I contratti stabiliscono che il lavoratore si può esimere dall'effettuazione di ore di lavoro supplementari laddove debba assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, e costoro siano affetti da gravi malattie o siano portatori di handicap, o nel caso di precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lettera t, d.lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche.

- Alimentari (industria): Ccnl 6 maggio 2004;
- Alimentari (piccola industria): Ccnl 17 aprile 2008.

Computo del periodo di comporta

Sono numerosi i contratti che prevedono disposizioni specifiche sulle assenze, che vanno o meno ad influire sul periodo di comporta. Eterogenee nella forma, tali disposizioni sono comunque confrontabili e raggruppabili in quanto al contenuto, che è simile. Stabiliscono, infatti, che nel caso delle patologie gravi che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata, danno diritto a permessi. I predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi ai fini del computo del periodo di comporta.

- Alimentari (cooperative): Ccnl 22 luglio 2003, come sostituito dall'accordo di rinnovo del 8 ottobre 2009;
- Alimentari (industria): Ccnl 21 luglio 2007;
- Alimentari (piccola industria): art. 36 Ccnl 17 aprile 2008;

Alimentaristi – agroalimentari nel recente rinnovo 2009-2012 hanno migliorato il periodo di comporta

- ANAS: Ccnl 18 aprile 1996, come integrato nel Ccnl 18 dicembre 2002;
- Case di cura private ARIS (personale non medico): Ccnl 19 gennaio 2005;
- Consorzi ed enti di sviluppo industriale: Ccnl 26 settembre 2006;
- Formazione professionale convenzionata: Ccnl 25 gennaio 2008;
- Scuole Materne (FISM): Ccnl 26 ottobre 2007;
- Telecomunicazioni: a Ccnl 3 dicembre 2005 e art. 36 Ccnl 23 ottobre 2009;
- Tessili (industria): a Ccnl 28 maggio 2004 e Ccnl 9 luglio 2008;
- Tessili (piccola industria): Ccnl 8 luglio 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 22 luglio 2010;
- Vetro: Ccnl 29 novembre 2002, come integrato dall'accordo di rinnovo del 9 dicembre 2010.

Ipotesi particolari di calcolo del periodo di comporta

Alcuni contratti si caratterizzano per peculiari disposizioni sul computo del periodo di comporta.

- Aeroporti, trasporto aereo: Ccnl 8 luglio 2010 (per quadri, impiegati, operai) e art. 33 Ccnl 26 gennaio 2010 (per il personale di terra) che, volendo differenziare situazioni di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti da affezioni in forme meno acute e/o croniche, stabiliscono per i lavoratori affetti da gravi patologie come quelle oncologiche, il raddoppio dei limiti complessivi di assenze aventi effetti sia sulla conservazione del posto di lavoro che sul relativo trattamento economico.

Prevedono un aumento del periodo di comporta, in caso di patologie oncologiche:

- Fabbricerie: art. 54 Ccnl 6 luglio 2007
- Lavanderie e tintoria: Ccnl 17 dicembre 2007, come integrato dall'accordo di rinnovo del 15 dicembre 2009
- Ombrelli e ombrelloni (industria): Ccnl 4 settembre 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo 26 luglio 2010
- Scuole private (ANINSEI – ASSOSCUOLA): Ccnl 5 maggio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo 17 giugno 2008.

Conservazione del posto

Stabiliscono che è conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche debitamente accertate e certificate, i seguenti contratti:

- Agenzie di viaggio e turismo (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo 27 luglio 2007;
- Alberghi (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Alberghi Diurni (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo 27 luglio 2007;
- Alimentari (piccola industria): Ccnl 17 aprile 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 14 ottobre 2010;
- Campeggi e villaggi turistici (Confcommercio): art. 166 Ccnl 19 luglio 2003, come modificato con l'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Catene alberghiere: Ccnl 18 ottobre 1995, come modificato ed integrato dall'accordo di rinnovo del 3 febbraio 2008;
- Ceramica (artigianato): Ccnl 23 luglio 1988, come integrato dall'accordo di rinnovo del 29 aprile 2008;
- Gomma, plastica (piccola industria): Ccnl 17 giugno 2004;
- Pubblici esercizi: del Ccnl del 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;

- Stabilimenti balneari (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Tessili (piccola industria): Ccnl 4 marzo 2005, come integrato dall'accordo di rinnovo del 22 luglio 2010;
- Turismo (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007;
- Turismo (Federturismo): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 3 febbraio 2008.

Aspettativa generica e/o prolungata

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, i seguenti contratti collettivi stabiliscono che possa essere richiesto un periodo di aspettativa.

- Agenzie di viaggio e turismo (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Alberghi (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Alberghi Diurni (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo 20 febbraio 2010;
- ANAS: Ccnl 18 aprile 1996, come integrato nel Ccnl 18 dicembre 2002;
- Campeggi e villaggi turistici (Confcommercio): art. 166 Ccnl del 19 luglio 2003, come modificato con l'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007 e con l'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Chimici farmaceutici (piccola industria): Ccnl del 17 dicembre 2009;
- Commercio (Confcommercio): Ccnl del 18 luglio 2008;
- Commercio (Confesercenti): Ccnl del 23 luglio 2008;
- Metalmeccanici (cooperative): Ccnl del 16 luglio 1999, come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2008;
- Metalmeccanici (industria): Ccnl del 20 gennaio 2008;
- Pulizie (aziende private): Ccnl del 1 dicembre 2004 e art. 45 Ccnl 5 aprile 2008;
- Pubblici esercizi (Confcommercio): Ccnl del 19 luglio 2003 come integrato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;
- Scuole religiose (AGIDAE): Ccnl del 4 giugno 2007, come integrato dall'accordo di rinnovo del 28 ottobre 2010;
- Stabilimenti balneari (Confcommercio): Ccnl 19 luglio 2003, come integrato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007 e del 20 febbraio 2010;
- Turismo (Confcommercio): Ccnl del 19 luglio 2003 Ccnl, come modificato dall'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2010;

- Turismo (Confesercenti): Ccnl del 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 4 marzo 2010;
- Vigilanza privata (cooperative): art. 125 del Ccnl 2 maggio 2006;

Agevolazioni nello svolgimento dell'orario di lavoro

- AIAS: Ccnl 29 luglio 2005.

Il contratto stabilisce che le aziende favoriranno un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, come la chemioterapia, secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio.

Esenzione dal lavoro notturno

Non sono tenuti a prestare lavoro notturno i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residua una ridotta capacità lavorativa.

- Enti culturali, turistici e sportivi (Federculture): Ccnl 21 marzo 2005, come modificato dall'accordo di rinnovo del 7 luglio 2009.

Sospensione clausole flessibili

È riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche, in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione, rientranti nella seguente elencazione tassativa, ove ne sia dimostrabile da parte del lavoratore l'incompatibilità con lo spostamento e con l'ampliamento dell'orario di lavoro e assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL.

- Imprese portuali: Ccnl del 22 dicembre 2008.

Permessi per i caregivers

Alcune previsioni contrattuali stabiliscono tutele per i caregivers, come quella seguente, secondo la quale, nel caso di patologie gravi del figlio convivente, fra cui quelle che richiedono terapie salvavita, debitamente accertate e certificate, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli previsti ordinariamente.

- Alimentari (piccola industria) art. 13 Ccnl del 17 aprile 2008, come integrato dall'accordo di rinnovo del 14 ottobre 2010.

Vi sono poi alcuni contratti che attraverso la contrattazione integrativa rappresentano alcuni esempi virtuosi di contratti integrativi che si occupano delle problematiche connesse alle patologie oncologiche, a dimostrazione delle potenzialità e del ruolo attivo che possono svolgere le parti sociali.

Riconoscimento parte economica

Alcuna decurtazione viene operata sul salario variabile per i giorni di assenza dovuti a malattie richiedenti terapie salvavita.

- Vigilanza Privata (Istituti), contratto territoriale regionale 19 marzo 2009, art. 16, contratto collettivo integrativo regionale di lavoro per i dipendenti di Istituti di Vigilanza Privata operanti in Piemonte

Computo del periodo di comporta

In caso di tipologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricoveri ospedalieri o di *dayhospital* ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

- Vigilanza privata (istituti), contratto territoriale provinciale 25 settembre 2008, contratto integrativo di secondo livello per istituti di vigilanza operanti nella Città e Provincia di Padova;
- Vigilanza privata (istituti), contratto territoriale provinciale 23 novembre 2007, contratto integrativo provinciale di lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza privata operanti nella Città e Provincia di Vicenza;
- Forestali ed agrari, contratto territoriale regionale 3 giugno 2002, accordo per il rinnovo del contratto aziendale degli impiegati e operai forestali dipendenti dalla Regione autonoma Valle d'Aosta;
- Forestali ed agrari, contratto territoriale regionale 11 gennaio 2008, contratto regionale per gli operai e gli impiegati forestali della regione Valle d'Aosta integrativo del Ccnl 6 marzo 1995.

Prolungamento del periodo di comporta

È previsto un ulteriore periodo di comporta di sei mesi per i dipendenti sottoposti a terapie salvavita in aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato superiori a 5.:

- Agricoltura (operai), accordo territoriale provinciale 16 ottobre 2008, accordo per il rinnovo del contratto territoriale provinciale di lavoro degli operai agricoli di Asti.

Devoluzione multe

Le multe previste dalle norme disciplinari del Ccnl sono devolute all'istituto per la ricerca sul cancro.

- Turismo (Confcommercio), contratto territoriale provinciale 25 agosto 1997, del contratto integrativo provinciale del Ccnl dipendenti da aziende del settore turismo (Confcommercio) per la provincia di Imperia.

Permessi

Possono essere concessi brevi permessi retribuiti ai dipendenti per partecipare a programmi di prevenzione connessi a patologie oncologiche e citologiche. Permessi non retribuiti o, in alternativa, un'aspettativa non retribuita per un massimo di tre mesi possono essere utilizzati per prestare assistenza a familiari con malattie gravi, purché debitamente certificati. In questi casi è possibile anche una diversa articolazione dell'orario, ad es. il part-time.

- Grafici, editoriali (artigianato), contratto territoriale regionale 24 settembre 1996, art. 4 contratto territoriale regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane grafiche ed affini dell'Emilia Romagna;
- Grafici, editoriali (artigianato), contratto territoriale regionale 30 aprile 2001, art. 4 contratto Trasporti aerei 2010-2011, Metalmeccanici 2010-2012 che hanno migliorato i permessi per le assenze per malattia

Anche il SETTORE PUBBLICO in un periodo differenziato rispetto al recepimento della Legge Biagi ha provveduto ad applicare nella Pubblica Amministrazione la norma, anche se già precedentemente alla legge del 2003 già nel 1995 e successivamente è intervenuto sulle assenze per gravi patologie

Periodo di comporta e computo delle assenze

Il dettato delle norme contrattuali, in questo caso, è sostanzialmente simile in ogni settore e/o comparto. Si stabilisce che il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione per i primi nove mesi di assenza, con variazioni, tra un contatto e l'altro, circa il calcolo delle indennità accessorie percepibili. Per i successivi nove mesi sono previste progressive diminuzioni percentuali della retribuzione inizialmente percepita. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia e pertanto non influiscono sulla maturazione del periodo di comporta i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.

- Comparto Ministeri: Ccnl 16 maggio 1995, come integrato ,e modificato dall'art. 6, comma 1, Ccnl del 16 maggio 2001;
- Comparto enti pubblici non economici: Ccnl del 6 luglio 1995, come integrato Ccnl del 14 febbraio 2001 e Ccnl del 1° ottobre 2007;
- Comparto agenzie fiscali: Ccnl del 28 maggio 2004;
- Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri: Ccnl del 17 maggio 2004;
- Comparto CNEL: Ccnl del 14 febbraio 2001;
- Comparto ENAC: Ccnl registro aeronautico italiano del 14 luglio 1997, come integrato Ccnl del 19 dicembre 2001;

- Dirigenza Ministeri - Area I: Ccnl del 21 aprile 2006;
- Dirigenza enti pubblici non economici e Agenzie fiscali - Area VI della dirigenza: Ccnl del 1 agosto 2006;
- Dirigenza Presidenza del Consiglio dei Ministri - Area VIII: Ccnl del 13 aprile 2006;
- Dirigenza CNEL: Ccnl del 19 gennaio 2007;
- Dirigenza ENAC: Ccnl del 30 maggio 2007;
- Comparto Regioni ed autonomie; Ccnl del 6 luglio 1995, come integrato Ccnl del 14 settembre 2000 e dall'art. 13 del Ccnl del 5 ottobre 2001;
- Dirigenza Regioni ed autonomie locali – Area II: Ccnl del 10 aprile 1996, Ccnl del 12 febbraio 2002;
- Segretari comunali e provinciali: Ccnl del 16 maggio 2001
- Comparto sanità: Ccnl del 1 settembre 1995 come integrato dall'art. 11 del Ccnl integrativo del 20 settembre 2001
- Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale – Area III: Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dall'art. 9 del Ccnl del 10 febbraio 2004;
- Dirigenza medico - veterinaria del Servizio sanitario nazionale – Area IV: del Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dall'art. 9 del Ccnl del 10 febbraio 2004;
- Comparto scuola: art. 17, comma 9, del Ccnl del 29 novembre 2007.

Aspettativa successiva alla maturazione del periodo di comporta

In tutti i contratti citati, tranne che in quello del comparto sanità, della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa e di quella medico-veterinaria del servizio sanitario nazionale, è previsto che superato il periodo di comporta, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

Previsioni particolari per il periodo di comporta e per l'aspettativa

Nei Ccnl Ministeri scuola, è stabilito che al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di comporta, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Agevolazioni in materia di orario di lavoro

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento:

- Comparto sanità: art. 23, Ccnl del 1 settembre 1995 come integrato dal Ccnl integrativo del 20 settembre 2001;
- Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del servizio sanitario nazionale – Area III: Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dall’art. 9 del Ccnl del 10 febbraio 2004;
- Dirigenza medico - veterinaria del Servizio sanitario nazionale – Area IV: Ccnl del 5 dicembre 1996 come integrato dal Ccnl del 10 febbraio 2004.

Come Consigliera Nazionale di parità abbiamo sviluppato dal 2008 con la Fondazione Biagi il Manifesto dei diritti del lavoratore lavoratrice affetto da patologia oncologica peraltro presentato e apprezzato dal Presidente della Repubblica, e un Codice Etico con Adapt che nasceva dall’elaborazione del Manifesto per raccogliere le indicazioni della UE di incentivare iniziative sui luoghi di lavoro per sensibilizzare e migliorare le condizioni delle persone, oltre alla Carta delle Pari opportunità e uguaglianza nelle aziende, abbiamo sottoscritto un Accordo di Cooperazione Strategica con INAIL, LILT, FAVO, CRI per la prevenzione sui luoghi di lavoro.

Abbiamo già prodotto una iniziativa congiunta INAIL CRI-LEGA DELLE COOPERATIVE per una prevenzione della patologia colon retto per i nostri dipendenti, abbiamo avviato un gruppo di lavoro a cui partecipano i sindacati CISL-UIL, CONFSAL, UGL e l’associazione FAVO che proprio la settimana scorsa ha avviato la programmazione concertata di alcune iniziative nelle scuole, nei luoghi di lavoro, nelle strutture ospedaliere, legate alla conoscenza della norma, al coordinamento dell’organizzazione dei punti di riferimento territoriali sulle strutture istituzionali e associative legate anche al terzo settore che si occupano di prevenzione e cura delle patologie oncologiche, alla verifica di possibilità di incentivare sistemi di bilateralità sui temi a favore dei lavoratori e delle lavoratrici, di dare impulso all’articolazione, nell’ambito dell’avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 7 marzo ad accordi per lo sviluppo delle parti che prevedono miglioramenti in ambito aziendale per favorire la conciliazione e la flessibilità lavorativa degli strumenti contrattuali .

Naturalmente siamo assolutamente pronte ad avviare con chiunque ci offra alleanza una stagione di grande collaborazione, come abbiamo fatto anche in sede SIGO, sui temi della prevenzione delle patologie femminile.

Trovate tutte le nostre proposte e iniziative su www.lavoro.gov.it/consigliernazionale

ALESSANDRA SERVIDORI – Consigliera Nazionale di parità