

# Memoria ANT Dott.ssa Pannuti – Audizione 8/6/'23

## **Premesse:**

### **PIANIFICAZIONE LAVORO**

Ogni persona che soffre oppure ha sofferto di una malattia oncologica ha un suo personale ed unico modo di viverla e la patologia stessa impatta in modo differente a seconda del tipo di tumore e delle conseguenze sulla qualità di vita di chi ne è affetto. Per prima cosa quindi è necessario conoscere e comprendere le diverse situazioni per capire se siano compatibili con il lavoro e nel caso, quali misure sia necessario adottare per agevolare il rientro del lavoratore così da renderlo efficace e confortevole.

La possibilità di lavorare in maniera flessibile e di un ritorno graduale al lavoro sono modi molto utili per riportare qualcuno sul posto di lavoro. È importante coinvolgere pienamente il lavoratore in queste conversazioni per garantire che si tratti di un processo decisionale condiviso.

Sia il lavoratore sia il datore di lavoro dovrebbero discutere e concordare il modo migliore di procedere. La malattia oncologica può essere infatti imprevedibile e quindi la pianificazione deve essere flessibile, permettendo regolari revisioni e cambiamenti lungo la strada.

Alcune persone potrebbero aver bisogno di interrompere temporaneamente il lavoro sia a causa di periodi di malessere legati alla malattia stessa e/o alle terapie sia per recarsi alle visite di controllo periodiche, anche per le persone libere da malattia che stanno ancora seguendo i follow-up. Per una ottimale e proficua gestione di questi aspetti, sarebbe bene se l'azienda avesse delle policy precise di ritorno al lavoro dopo il periodo di assenza.

Le persone con una malattia oncologica possono avere inoltre esigenze diverse a seconda del periodo (visite diagnostiche e di pianificazione delle cure/fase di trattamento/fase di post-trattamento).

Alcune persone potrebbero voler tornare al lavoro quando si sentono pronte, oppure potrebbero averne bisogno soprattutto per motivi economici. E' importante attivare azioni volte a garantire anche alle persone ammalate il diritto al lavoro, quando le condizioni di salute lo permettano.

Prevedere un incontro prima del rientro ufficiale può essere utile: il lavoratore ha l'opportunità di ritornare sul luogo di lavoro e rivedere i colleghi in maniera più graduale, apprendere aggiornamenti importanti e riferire eventuali preoccupazioni.

Una buona pianificazione del ritorno al lavoro dovrebbe includere:

- Assicurarsi che il carico di lavoro non sia troppo pesante
- Assicurarsi che i medici siano d'accordo con questo piano di ritorno al lavoro
- Orario di lavoro flessibile
- Compiti lavorativi flessibili
- Cambiamenti ambientali

Ogni modifica pianificata dovrebbe comunque essere discussa con l'impiegato.

### → AMBIENTE DI LAVORO SUPPORTIVO

Un ambiente di lavoro supportivo è cruciale per proteggere la persona ammalata di tumore dalla discriminazione.

Chi si trova ad affrontare una malattia importante come il cancro si trova spesso etichettato, ed è difficile, soprattutto in un ambiente di lavoro togliere questa etichetta.

I dirigenti e i datori di lavoro svolgono un ruolo importante nel sostenere i propri lavoratori ammalati di cancro e dovrebbero farlo apportando accorgimenti adeguati al luogo di lavoro o al tipo di lavoro. Tuttavia i dirigenti e i datori di lavoro potrebbero non sentirsi sempre fiduciosi su come supportarli al meglio.

Alcuni modi per avere un ambiente supportivo:

- Il dirigente dovrebbe essere presente i primi giorni per assicurarsi che il ritorno a lavoro proceda bene;
- Sia il dirigente che gli altri lavoratori dovrebbero assicurarsi che il paziente si senta ancora parte del team;
- Cercare di riflettere, assieme al lavoratore, se sia necessario cambiare tipo di lavoro in base alle mutate condizioni di salute
- Per consentire il ritorno a lavoro è molto importante pianificare un graduale ritorno a lavoro, apportando specifiche misure di supporto e modifiche a seconda delle esigenze dei dipendenti.
- Tornare a lavoro dopo una malattia significa molto per il paziente: significa tornare alla propria vita, sentirsi di nuovo utili, ristabilire i contatti sociali, tornando alla vita "normale".

### → COMUNICAZIONE

Le persone che vivono con il cancro spesso si sentono fuori dal mondo del lavoro durante la loro assenza. È importante gestire attentamente le comunicazioni in modo che il lavoratore si senta ancora apprezzato.

Può essere utile, per esempio, discutere delle modalità per tenersi in contatto con il lavoratore prima della sua assenza. Chiedigli:

- Vuole ricevere newsletter - email importanti?
- Vuole sentire i colleghi? Se sì, come e quanto spesso?
- C'è un momento buono nella giornata per contattarla?

- È importante mantenere un contatto adeguato con il proprio dipendente durante i periodi di malattia. Nella maggior parte dei casi il paziente può trovare piacevole restare in contatto.
- Bisogna tener presente che a volte un dipendente potrebbe non desiderare alcun contatto. È importante esplorarne le ragioni e rassicurarli sul fatto di voler solo essere di supporto. Potrebbe essere semplicemente per come si sentono in quel momento.

Può essere utile pensare ad un agile piano di supporto comunicativo-relazionale anche per i colleghi, che il più delle volte desiderano comportarsi nel modo più adeguato per accogliere al meglio il collega che rientra, ma si sentono incerti sull'atteggiamento migliore da tenere per ottenere ciò.

### **Conclusioni:**

Approvo quindi lo spirito e l'anima di queste leggi che riaffermano l'importanza di tutelare le persone fragili.

Molto bene sottolineare l'equiparazione tra lavoratori sia pubblici che privati, ma anche, e mi viene da dire, soprattutto, l'intento di tutelare i lavoratori autonomi, laddove si prevede di sospendere l'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente per un periodo di trecento giorni per anno solare. Questo è un elemento di grande innovazione perché la legge n. 81 del 2017, all'articolo 14, comma 1, prevedeva centocinquanta giorni.

Ringrazio gli onorevoli deputati per aver riportato questo importante tema all'ordine del giorno.

Raffaella Pannuti

Presidente Fondazione ANT