



lega contro il cancro

Cancro: le sfide da affrontare sul posto di lavoro

Una guida per i dipendenti e i datori di lavoro



Le Leghe contro il cancro in Svizzera: prossimità, confidenzialità, professionalità

Offriamo consulenza e sostegno di prossimità ai pazienti oncologici, ai loro familiari e amici. Nelle 60 sedi delle Leghe contro il cancro operano un centinaio di professionisti ai quali si può far capo gratuitamente durante tutte le fasi della malattia.

Le Leghe cantonali organizzano campagne di sensibilizzazione e prevenzione delle malattie tumorali presso la popolazione, con l'obiettivo di promuovere stili di vita salutari e quindi ridurre il rischio individuale di ammalarsi di cancro.

Impressum

Ringraziamo la Lega contro il cancro del Canton Vaud, editrice della versione originale (*Cancer et travail. Favoriser le maintien et le retour à l'emploi*), per averci autorizzato a usare il manoscritto e adattarlo alla situazione nazionale. Per ragioni di spazio, i nomi delle persone che hanno collaborato alla redazione del manoscritto originale non vengono qui citati. Si rimanda il lettore all'Impressum dell'opuscolo sopraccitato.

Editrice

Lega svizzera contro il cancro
Effingerstrasse 40, casella postale
3001 Berna, Tel. 031 389 91 00
info@legacancro.ch, www.legacancro.ch

Direzione del progetto

Cristina Blanco, specialista cancro e lavoro, Lega svizzera contro il cancro; Nicole Bulliard, specialista pubblicazioni, Lega svizzera contro il cancro

Collaboratori della Lega contro cancro

Chantal Diserens, direttrice della Lega vodese contro il cancro; Erika Gardi, responsabile accom-

pagnamento, Lega svizzera contro il cancro; Erika Karlen-Oszlai, specialista cancro e lavoro, Lega svizzera contro il cancro; Patricia Mueller, specialista consulenza giuridica, Lega svizzera contro il cancro

Immagini

Copertina: Shutterstock
pp. 4, 8, 10, 14, 30, 34: Shutterstock
pp. 28: iStock

Traduzione in italiano

Paolo Giannoni, Thun

Lettorato in italiano

Antonio Campagnuolo, Lugano; Lorenzo Terzi, Lega svizzera contro il cancro, Berna

Design

Lega svizzera contro il cancro

Stampa

Jordi SA, Belp

Questo opuscolo è disponibile anche in lingua tedesca e francese.

© 2019, Lega svizzera contro il cancro, Berna

Indice

Editoriale	5
L'essenziale in breve	6
Le conseguenze fisiche, psichiche e sociali del cancro	6
Assenza di lunga durata: una sfida di notevole portata	9
Annuncio della malattia e comunicazione	11
Come annunciare la diagnosi?	11
Creare un clima di fiducia reciproca	11
Mantenimento dell'attività professionale o sospensione del lavoro	16
Proseguire l'attività lavorativa durante i trattamenti	16
Sospensione del lavoro: certificato medico, stipendio e licenziamento	17
I lavoratori indipendenti: un gruppo particolarmente vulnerabile	20
Assicurazione per l'invalidità: individuazione precoce e intervento tempestivo	22
Schede pratiche da staccare	23
Ripresa del lavoro	27
Preparare il rientro	27
Ripresa terapeutica	27
Adattamento della postazione e del tipo di lavoro	29
Fine del rapporto di lavoro	35
Beneficiare di una rendita dell'assicurazione invalidità	35
Licenziamento durante la malattia	36
Ricerca di un nuovo lavoro	36
Dimissioni e pensione anticipata	38
E per concludere, otto messaggi chiave	39
Risorse disponibili	41
Fonti	42
Consulenza e informazione	44



Cara lettrice, caro lettore

Quando nel testo è utilizzata soltanto la forma maschile o femminile, questa si riferisce a entrambe.

Sempre più persone sopravvivono al cancro. Questa evoluzione, di cui non possiamo che rallegrarci, contrasta con i preconcetti più diffusi nella nostra società, nella quale la parola «cancro» è ancora troppo spesso indissociabile alla parola «morte». La ragione dell'accreciuta sopravvivenza sta nello straordinario progresso della medicina negli ultimi trent'anni, ma porta con sé una sfida non indifferente per la società, quella del rientro al lavoro di un numero sempre maggiore di ex malati.

La posta in gioco è doppia: il datore di lavoro deve sopperire all'assenza del suo collaboratore e quest'ultimo, dal canto suo, può temere di perdere quotazioni sul mercato del lavoro. È una sfida che non sempre le parti coinvolte sono preparate ad affrontare.

Questo opuscolo punta a fornire alcune soluzioni per favorire il mantenimento dell'attività professionale e il rientro al lavoro. Datori di lavoro e dipendenti vi troveranno informazioni riguardo alla malattia e alle sue ripercussioni sulla sfera lavorativa, alle prestazioni delle assicurazioni sociali, alle normative in materia di diritto del lavoro e alle risorse disponibili in Svizzera.

Un elemento fondamentale per una ripresa che vada a buon fine – nell'interesse di tutti – è il dialogo. Per i dipendenti, riallacciare il rapporto con il lavoro è spesso sinonimo di ritorno alla normalità, con il conseguente ripristino di un ruolo, di legami sociali, di una routine e un reddito; per i datori di lavoro, proseguire la collaborazione dopo una diagnosi di cancro permette di conservare una capacità professionale all'interno dell'azienda ed equivale a lanciare un messaggio positivo di sostegno, responsabilità e impegno a tutto il personale e in particolare alla persona la cui salute è stata messa a rischio.

Questo opuscolo non può certo dare una risposta a tutte le domande, perché ogni situazione è un caso a sé stante. Restiamo quindi a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione (vedi p. 50).

Buona lettura!

La Sua Lega contro il cancro

L'essenziale in breve

Le conseguenze fisiche, psichiche e sociali del cancro

I progressi compiuti nella lotta contro il cancro risultano evidenti dalle statistiche. Oggigiorno, in Svizzera quasi il 70% dei pazienti è ancora in vita cinque anni dopo la diagnosi (considerando l'insieme delle localizzazioni cancerose), il che corrisponde a una riduzione della mortalità pari a circa un terzo dagli anni '80 del Novecento ad oggi.

Tuttavia riprendere, in fase di remissione, il corso della propria vita in maniera identica a prima non costituisce la norma: molti anni dopo la malattia, gran parte delle persone curate per un cancro riportano ancora dei postumi o lamentano le conseguenze dei trattamenti. A grandi linee, i problemi di salute sono frequenti quanto quelli non medici, vale a dire quelli di ordine psicologico, sociale o finanziario. Si tratta di complicazioni che influiscono sulla qualità della vita e, in alcuni casi, sulla capacità di riprendere il lavoro con le stesse modalità in essere prima della malattia.

Un corpo guarito ma non sempre indenne

Il trattamento del cancro è studiato «caso per caso», combinando o meno diversi tipi di terapie, tra cui le principali sono la chirurgia, la radioterapia, la chemioterapia, l'immunoterapia, l'ormonoterapia e le terapie a bersaglio molecolare. Si tratta di terapie in continua evoluzione grazie ai progressi della ricerca; ciò nonostante, i pazienti non rispondono tutti allo stesso modo alle terapie che vengono loro prescritte. Alcuni trattamenti sono faticosi da sopportare e accompagnati da numerosi effetti secondari.

Le persone in remissione possono soffrire di postumi fisici che si manifestano anche dopo la fine del trattamento. Le conseguenze di certe operazioni mammarie, per esempio, possono rendere problematico l'uso di un braccio e un intervento chirurgico all'apparato digerente può alterare il transito intestinale. Alcuni tipi di chemioterapia modificano permanentemente la sensibilità o possono dar luogo a un'ipersensibilità al freddo.

La maggior parte degli effetti secondari spariscono rapidamente dopo la sospensione dei trattamenti e oggigiorno sono controllati in modo molto più efficace; ciò nondimeno,

alcuni postumi possono limitare la ripresa dell'attività professionale, richiedere un adattamento della postazione di lavoro e, a volte, anche una riconversione dell'attività lavorativa.

Numerosi pazienti riportano anche una stanchezza persistente, sia nel corso del trattamento che al termine dello stesso. Si tratta di una spossatezza contro la quale il riposo è solo parzialmente risolutivo e che può anch'essa avere ripercussioni sull'organizzazione della vita quotidiana dei pazienti e sul loro rientro al lavoro.

Un profondo ripensamento di sé

A queste manifestazioni fisiche si aggiungono le difficoltà psicologiche: la malattia oncologica suscita un ampio ventaglio di sentimenti, dallo stress alla paura passando per l'impotenza. A volte, nella vita delle persone cui è stato diagnosticato un cancro si instaura la depressione.

Queste emozioni, che evolvono di pari passo con lo stato di salute, sono del tutto normali, in quanto la malattia costituisce una «rottura biografica» molto rilevante e provoca un profondo ripensamento di sé, spingendo a interrogarsi sulle proprie prospettive future e facendo emergere problemi esistenziali. I pazienti devono trovare altri punti di riferimento, un nuovo equilibrio e,

nel caso di chirurgie mutilanti, rassegnarsi alla perdita di una parte di se stessi.

Al termine dei trattamenti, quindi, spesso succede che i pazienti si sentano completamente diversi da prima, sia fisicamente che psicologicamente. Un cambiamento al quale si aggiungono il timore di una recidiva, che viene dal confrontarsi con una malattia potenzialmente mortale e dall'esperienza della propria fragilità.

Tutti questi elementi destabilizzanti portano quasi sempre le persone in remissione a rivalutare le loro priorità e i loro valori, sia privati che professionali. In molti casi, infatti, dopo la malattia il rapporto con il lavoro non è più lo stesso.

Ripercussioni sociali

Gestire le conseguenze fisiche e psichiche del cancro richiede una grande capacità di adattamento, come pure fronteggiarne le ripercussioni sociali. Durante le cure, la quotidianità cambia aspetto: si rendono necessarie variazioni nell'organizzazione familiare (custodia dei bambini, trasporti verso i luoghi dove vengono praticati i trattamenti, ecc.) e si deve trovare un nuovo equilibrio con i propri cari e il proprio entourage, anch'essi destabilizzati dall'irruzione della malattia nella loro vita.



Il cancro comporta inoltre, a volte, il disbrigo di iter burocratici per le pratiche da intraprendere presso le assicurazioni sociali. Per non parlare del fatto che la malattia può portare a una precarizzazione a seguito della perdita della capacità lavorativa a breve o a lungo termine.

Assenza di lunga durata: una sfida di notevole portata

Il cancro rappresenta, insieme alle malattie cardiovascolari, la terza causa di assenze di lunga durata dal posto di lavoro dopo le patologie muscolo-scheletriche e i problemi psichici. Si tratta di una sfida di portata considerevole per le aziende, chiamate a gestire interruzioni dal lavoro con evidenti conseguenze organizzative e ad effettuare di volta in volta variazioni ad hoc.

Evitare la doppia penalizzazione

La questione è di primaria importanza anche per i dipendenti resi fragili dal destino. Ogni anno, in Svizzera, più di 15000 persone in età lavorativa apprendono di essere malate. Poco più del 60% delle persone che si ammalano di cancro sono di nuovo professionalmente attive un anno e più dopo la diagnosi, mentre per le altre la penalizzazione è dop-

pia, perché oltre ad essere colpite dalla malattia, si vedono escluse dal mercato del lavoro.

Per limitare questi effetti è opportuno informarsi bene sulla protezione offerta dalle assicurazioni sociali e sulle possibilità di adattamento della postazione e del tipo di lavoro in vista di un'eventuale ripresa dell'attività.

Situazioni variabili

Il cancro non presenta mai una traiettoria lineare. Le situazioni variano caso per caso. La ripresa del lavoro dipende da numerosi fattori, come il tipo di cancro e il trattamento praticato, ma anche il tipo di lavoro svolto. Per esempio, è più facile riorganizzare i posti di lavoro in un ufficio che in un cantiere.

Un ruolo importante lo giocano anche le dimensioni dell'azienda: le possibilità di adattamento e reinserimento generalmente sono minori nelle aziende con meno di 250 dipendenti e a maggior ragione in quelle con meno di 50 dipendenti e nelle microimprese. Altri fattori determinanti sono la cultura d'impresa, il clima lavorativo, la comunicazione o il management. Un ruolo preponderante è inoltre giocato dalle risorse personali – risorse psicologiche, sostegno dell'entourage, età, formazione, ecc. – dei collaboratori colpiti dalla malattia.



Annuncio della malattia e comunicazione

Come annunciare la diagnosi?

La malattia fa parte della sfera privata, quindi il lavoratore non ha alcun obbligo di dire al suo datore di lavoro che ha un cancro. Il datore di lavoro può pretendere unicamente che gli vengano fornite informazioni sulla prevista durata della sospensione del lavoro e sulla causa (incidente, malattia, gravidanza). Nel caso in cui l'interruzione non sia totale, il datore di lavoro può esigere inoltre di sapere se si debbano prevedere limitazioni o restrizioni per quanto riguarda i compiti svolti dal dipendente.

Per il dipendente è difficile decidere se comunicare o meno la diagnosi, perché può temere un licenziamento o delle reazioni negative. Dal canto loro il datore di lavoro, i superiori, l'ufficio del personale e i colleghi possono sentirsi impreparati di fronte a una simile notizia. Peraltro, una scarsa trasparenza o la mancanza di informazioni può, a seconda delle situazioni, avere un impatto negativo sui rapporti tra le persone coinvolte (per es. fiducia, aiuto reciproco, empatia, ecc.) tanto più se le assenze sono ripetute o di lunga durata.

Se il clima lavorativo è favorevole al dialogo, questo non può essere che positivo. Qualora decida di parlare della propria malattia in azienda, il di-

pendente dovrà stabilire esattamente a chi dare la notizia e con quali modalità. Si tratta di una tappa importante, suscettibile di influenzare i rapporti di lavoro in futuro.

Creare un clima di fiducia reciproca

La maniera di affrontare la malattia e di comunicare è diversa da una persona all'altra, e altrettanto relativo e individuale è il valore che si riconosce al lavoro. È essenziale quindi che dipendente e datore di lavoro manifestino esplicitamente i loro bisogni e le loro aspettative reciproche.

La garanzia di uno scambio costruttivo presuppone l'organizzazione di regolari colloqui, a partire da un primo colloquio tra il collaboratore, l'ufficio del personale o il diretto superiore, nonché il medico del lavoro in servizio presso l'azienda (o di cui l'azienda si avvale).

Altri colloqui e una buona comunicazione tra partner contribuiscono a creare un clima di fiducia che faciliterà le cose quando si tratterà di stabilire come organizzarsi se la persona colpita può continuare a lavorare durante le cure o pianificare il suo rientro al lavoro se deve assentarsi. Questo è particolarmente vero nel caso delle piccole imprese.

Generalmente, la trasparenza induce anche i colleghi cui si prospetta un aumento del carico di lavoro a dar prova di una certa comprensione.

In linea di principio, le grandi imprese dispongono di un sistema di gestione della salute in azienda (GSA) che ha lo scopo di favorire la salute, la motivazione e il benessere dei collaboratori. L'organizzazione del lavoro, la strutturazione dei compiti, l'inquadramento, l'ergonomia e l'allestimento della postazione di lavoro sono elementi sui quali, se necessario, si può intervenire caso per caso per raggiungere gli obiettivi sopra citati, e rappresentano altresì fattori in grado di svolgere un ruolo cruciale quando un collaboratore è colpito dal cancro.

Quindi, che il proprio lavoro rientri nel settore pubblico o in quello privato, è consigliabile informarsi presso il datore di lavoro per sapere se è disponibile ad attivare un dispositivo di supporto interno e concordare congiuntamente le misure da adottare in relazione ai bisogni.

Scheda staccabile al centro dell'opuscolo

Buono a sapersi

Alcune Leghe cantonali e regionali contro il cancro forniscono supporto su richiesta durante gli incontri aziendali o per conto dell'assicurazione invalidità (AI). Si informi presso la Sua Lega cantonale o regionale contro il cancro. Inoltre, un servizio di coaching telefonico risponde alle domande e alle preoccupazioni sul cancro e sul lavoro: 0848 114 118. www.legacancro.ch

In pratica

Dipendente: richiedere e preparare il colloquio

Prima del colloquio

- Affrontare con l'oncologo o il medico curante le questioni suscettibili di influire sull'attività lavorativa (durata del trattamento, prognosi, probabilità o meno di periodi di assenza, prevedibili limitazioni, ecc.).
- Esprimere ciò che si prova a persone di fiducia.
- Decidere quali informazioni comunicare in seno all'azienda (chi, cosa, tramite chi, quando, come, ecc.).
- Prepararsi a un certo riserbo da parte dell'ambiente lavorativo, in quanto l'annuncio della malattia può avere un effetto destabilizzante.

Durante il colloquio

- Esprimere le proprie incertezze riguardo alla situazione.
- Informarsi sulle risorse messe a disposizione dall'azienda e le condizioni-quadro (assicurazioni sociali, periodo di mantenimento dello stipendio, ecc.).
- Manifestare esplicitamente i propri bisogni o i propri auspici riguardo a come mantenere i contatti e comunicare durante la malattia (interlocutore/i, frequenza e modalità dei contatti, ecc.).



Datore di lavoro, superiori, ufficio del personale: organizzare e condurre il colloquio con il dipendente

Prima del colloquio

- Prevedere un congruo periodo di tempo per preparare il colloquio e condurlo.
- Scegliere un posto tranquillo per lo svolgimento del colloquio.
- Assicurarci di non essere disturbati durante il colloquio.

Durante il colloquio

- Ascoltare il collaboratore prima di proporre il proprio aiuto.
- Dare prova di empatia ed autenticità.
- Accettare i silenzi e le emozioni che possono manifestarsi.
- Accertare i bisogni del collaboratore (comunicazione, informazioni in merito alle assicurazioni sociali, ecc.).
- Illustrare il sostegno offerto dall'azienda, ma anche i bisogni di quest'ultima riguardo alla gestione dell'eventuale assenza.
- Non promettere nulla che non si possa mantenere.
- Evitare formule preconfezionate (per es. «andrà tutto bene», «potrebbe andare peggio» o «si sistemerà tutto»).
- Valutare lo stato emotivo del dipendente e il proprio.
- Evitare di fare confronti con altre situazioni e concentrarsi sulla persona e sui suoi bisogni.
- Avere il coraggio di fare domande.
- Se necessario, rimandare la discussione o fissare un nuovo appuntamento.

Informare il team

- Accordarsi anticipatamente con il collaboratore sulle informazioni da trasmettere (chi, come, quando, ecc.).
- Previa autorizzazione del collaboratore, comunicare apertamente l'esistenza della malattia e le sue conseguenze sull'attività lavorativa.
- Ascoltare le inquietudini, le paure e i problemi degli altri dipendenti.
- Cercare insieme delle soluzioni (ripartizione del lavoro, sostituzione/i, comunicazione, ecc.).
- Valorizzare gli slanci di solidarietà.
- Fare regolarmente il punto della situazione e monitorare l'evoluzione del clima di lavoro.

Scheda staccabile al centro dell'opuscolo

Mantenimento dell'attività professionale o sospensione del lavoro

Proseguire l'attività lavorativa durante i trattamenti

A volte il lavoratore riesce a portare avanti l'attività lavorativa contestualmente al trattamento: lo permettono alcune terapie sempre più mirate, che presentano effetti secondari ridotti e meglio tollerati.

Occorre nondimeno tener presente che ogni persona reagisce in modo diverso ai trattamenti e che una stessa terapia può provocare effetti variabili da un caso all'altro, in particolare per i pazienti che seguono un trattamento chemioterapico. Anche la forma di tali effetti può variare rapidamente, con degli alti e bassi notevoli.

Vivere «come prima»

Quelli che registrano meno interruzioni del lavoro sono i lavoratori indipendenti – per evidenti motivi economici –, le persone che occupano posti di responsabilità e quelle a cui i trattamenti lo consentono. Continuare a lavorare durante le cure, qualora sia possibile, equivale soprattutto a mantenere una qualche forma di normalità e a mantenere il controllo sulla propria vita.

Una parte dei consigli forniti nel capitolo «Ripresa del lavoro» di questo opuscolo (pp. 27 sgg.) valgono anche per le persone che mantengono la loro attività professionale durante la malattia. È fondamentale che si stabilisca una buona comunicazione tra datore di lavoro e dipendente, che l'ambiente lavorativo sia favorevole, che gli orari rimangano flessibili e che, se necessario, la postazione e il tipo di lavoro vengano riadattati.

Ovviamente tutti questi aspetti devono essere oggetto di riflessioni, discussioni e contrattazioni ben ponderate, che tengano conto delle possibilità e delle esigenze di tutti (colaboratore, datore di lavoro, ecc.), nonché delle specificità del posto occupato e della funzione svolta.

Sospensione del lavoro: certificato medico, stipendio e licenziamento

Nella maggioranza dei casi una sospensione del lavoro è inevitabile: l'irrompere della malattia, abbinata alla necessità di iniziare rapidamente i trattamenti, sconvolge i punti di riferimento sia del dipendente che del datore di lavoro. Sorgono allora spontanee molte domande: quanto durerà la sospensione del lavoro? Lo stipendio continuerà a essermi versato e, se sì, per quanto tempo? Come verrà organizzata la sostituzione dell'incarico? Che impatto avrà la malattia sulla quotidianità e sul lavoro? Devo temere un licenziamento?

Si tratta di interrogativi che esigono chiarezza sul funzionamento delle assicurazioni sociali e che, ancora una volta, presuppongono che il datore di lavoro e il dipendente mantengano i contatti tra loro. Colloqui regolari durante la sospensione del lavoro permettono di assicurare il dipendente sul proprio posto in azienda.

Inoltre, lo stretto contatto con il dipendente malato consente al datore di lavoro di tenere aggiornati gli altri dipendenti dell'azienda. Così facendo, le persone coinvolte rendono anche più facile per il dipendente il ritorno all'attività lavorativa, contri-

buendo a garantire che le conoscenze e le competenze preziose rimangano in azienda.

Certificato medico

Come regola generale, il dipendente deve fornire un certificato medico a partire dal quarto giorno di assenza, ma in alcuni casi il certificato va fornito già a partire dal primo giorno. È quindi essenziale fare riferimento al contratto di lavoro e rispettare i tempi in esso previsti.

In caso di sospensione di lunga durata, l'invio dei certificati di proroga della sospensione costituisce l'occasione di contattare il datore di lavoro. A volte è possibile, con il medico, determinare in via approssimativa la durata totale della sospensione. Questo aiuterà il datore di lavoro a pianificare la sostituzione del lavoratore nel modo più consono.

Diritto allo stipendio

Il mantenimento o meno dello stipendio durante il periodo di sospensione dipende dalle iniziative poste in atto dal datore di lavoro. In Svizzera, la legge non obbliga i datori di lavoro ad assicurarsi contro questo rischio, ma in genere la maggioranza delle aziende contrae un'assicurazione per perdita di guadagno a causa di malattia.

	Scala basilese (BS, BL)	Scala bernese (BE, AG, OW, AG, Svizzera roman- da)	Scala zurighese (ZH, GR)
1° anno di servizio	3 settimane	3 settimane	3 settimane
2° anno di servizio	2 mesi	1 mese	8 settimane
3° anno di servizio	2 mesi	2 mesi	9 settimane
4° anno di servizio	3 mesi	2 mesi	10 settimane
5° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	11 settimane
6° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	12 settimane
7° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	13 settimane
8° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	14 settimane
9° anno di servizio	3 mesi	3 mesi	15 settimane
10° anno di servizio	3 mesi	4 mesi	16 settimane
11° anno di servizio	4 mesi	4 mesi	17 settimane

Fonte: Segreteria di Stato per l'economia (Seco), www.seco.admin.ch/seco/it/home.html

A seconda del tipo di contratto stipulato, questa assicurazione permette al dipendente con problemi di salute di percepire un'indennità giornaliera pari, di norma, all'80% del suo stipendio per 720 giorni su un periodo di 900. Il versamento inizia dopo il periodo di aspettativa previsto nel contratto.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia sottoscritto un'assicurazione di questo tipo né adottato altre disposizioni particolari, la giurisprudenza impone il versamento dello stipendio completo per un periodo che varia in funzione della scala tariffaria applicata. Altro fattore determinante è l'anzianità lavorativa. Il versamento dello stipendio avviene in base alle scale riportate nella tabella a pagina 18.

La scala più diffusa è quella bernese, che prevede in linea di principio il versamento dello stipendio secondo un periodo di tempo crescente: tre settimane a partire dal primo anno di servizio in azienda, un mese durante il secondo anno, due durante il terzo e quarto anno, tre dal quinto al nono anno di servizio e così di seguito.

È importante quindi che il dipendente si informi sulla tutela finanziaria a cui ha diritto in caso di sospensione per malattia. Se le prestazioni del suo datore di lavoro sono minime, potrà

stipulare un'assicurazione per perdita di guadagno privata.

Protezione dal licenziamento e termine di disdetta

Un dipendente in congedo per malattia può, in linea di principio, essere licenziato. Tuttavia beneficia di un periodo di protezione che varia a seconda della durata del rapporto di lavoro, pari a 30 giorni a partire dal primo anno di servizio, a 90 giorni dal secondo al quinto anno, a 180 a partire dal sesto anno.

In linea di principio, l'eventuale disdetta notificata durante il periodo di protezione è nulla e senza effetto. Si noti comunque che tali condizioni variano, per esempio, se il dipendente è ancora in prova, se ha un contratto a tempo determinato o se ha commesso una grave mancanza, tale da giustificare una disdetta immediata del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro può licenziare il dipendente solo al termine del periodo di protezione, rispettando peraltro il termine di disdetta. Anche quest'ultimo varia in funzione dell'anzianità lavorativa: in linea di principio è di un mese durante il primo anno di lavoro, di due mesi dal secondo al nono anno e di tre mesi a partire dal decimo anno.

Da notare che si possono applicare altri termini, sia in virtù di disposizioni previste con un accordo scritto o in base al tipo di contratto, sia in base a un contratto collettivo di lavoro a cui l'azienda aderisce.

Protezione dal licenziamento e diritto allo stipendio non vanno di pari passo

È importante distinguere la protezione dal licenziamento dal diritto allo stipendio. Se è vero che un dipendente ammalato non può essere licenziato durante il periodo di protezione, ciò non significa che percepirà lo stipendio per tutto il periodo in questione.

Se il datore di lavoro non dispone di un'assicurazione per perdita di guadagno a causa di malattia, si applicheranno le scale tariffarie minime, come quella di Berna citata a pagina 18 (per es. un mese di stipendio se la persona è impiegata da più di un anno).

Se durante le cure il dipendente continua a lavorare, la malattia non gli garantisce, in linea di principio, alcuna protezione particolare; quindi, salvo eccezioni, potrà essere licenziato come qualsiasi altro collaboratore.

Da notare che le norme e il diritto in vigore nel settore pubblico e in quello privato possono essere differenti, quindi si raccomanda di consultare le disposizioni contenute nel contratto di lavoro e nel regolamento del personale (cantonale, comunale o della Confederazione).

I lavoratori indipendenti: un gruppo particolarmente vulnerabile

I lavoratori indipendenti sono pesantemente penalizzati dalla malattia. Che lavorino da soli o siano a capo di una microimpresa o di una PMI, qualsiasi loro assenza è suscettibile di incidere sul buon andamento dei loro affari.

Un'altra difficoltà è rappresentata dal fatto che i lavoratori indipendenti sono, in genere, meno protetti di quelli dipendenti contro i rischi legati alla malattia. Una parte di essi non stipula alcuna assicurazione per la perdita di guadagno a causa di malattia, cosicché si trovano a dover contare sui propri risparmi per far fronte alla perdita di guadagno dovuta all'incapacità lavorativa e sono altresì costretti a trovare delle soluzioni per tenere a galla l'azienda durante la loro assenza.

Aiuto sociale

Dato che i lavoratori indipendenti non hanno, in linea di principio, diritto alle indennità di disoccupazione, la loro unica risorsa consiste, in ultima analisi, nel presentare una richiesta di aiuto finanziario al servizio di aiuto sociale del loro Comune o Cantone di residenza. La quota e le modalità di questo sostegno possono variare a seconda del Cantone e della situazione.

Un aiuto finanziario di questo tipo è una prestazione in funzione del bisogno. Ciò significa che per ottenerla occorre dimostrare di non disporre né di un reddito (sufficiente) né di un patrimonio (in senso ampio). Da

notare inoltre che anche l'erogazione di tale prestazione può variare da un Cantone o addirittura da un Comune all'altro.

La stipulazione di un'assicurazione per perdita di guadagno a causa di malattia presso una compagnia d'assicurazione privata rappresenta, se possibile, la miglior difesa contro il tracollo della situazione finanziaria del lavoratore indipendente e della sua famiglia.

Assicurazione per l'invalidità: individuazione precoce e intervento tempestivo

Dopo 30 giorni consecutivi di inabilità al lavoro o brevi assenze ripetute nell'arco di un anno, il dipendente malato, i familiari, il datore di lavoro, l'assicuratore per la perdita di guadagno o il medico possono segnalare il caso all'Ufficio dell'assicurazione invalidità (AI) per una individuazione precoce. Molto spesso è l'assicurazione contro la perdita di guadagno a iniziare questa procedura, che la maggior parte dei dipendenti malati di cancro percepisce come negativa. Le persone interessate devono essere informate, ma non devono essere necessariamente d'accordo.

Individuazione precoce non significa che le prestazioni dell'AI vengono assegnate immediatamente. Lo scopo della notifica è quello di informare tempestivamente l'Ufficio dell'assicurazione invalidità sulla situazione sanitaria della persona malata, sui casi complessi e, quindi, su un possibile rischio di invalidità.

Nel successivo colloquio di valutazione con il dipendente malato, viene presa in esame la sua situazione medica e professionale, valutando se una richiesta di prestazioni

AI sia adeguata. Se il caso è di competenza dell'AI, gli specialisti dell'AI possono contattare il datore di lavoro dietro previa regolare richiesta di rilevamento tempestivo.

In una discussione congiunta – ove possibile – con il dipendente e il datore di lavoro, l'obiettivo è quello di esaminare le possibilità di adattare il posto di lavoro, di riprendere il lavoro in misura ridotta o di assegnare al dipendente un'altra mansione in azienda. Se non è possibile una soluzione interna, l'Ufficio AI esaminerà le possibilità di un ulteriore supporto.

L'obiettivo principale è quello di permettere alla persona interessata di riprendere l'attività lavorativa e quindi di godere della massima autonomia possibile. Poiché l'Ufficio AI agisce secondo il principio della «integrazione prima della rendita», l'esame di una richiesta di rendita viene effettuato solo dopo la conclusione delle misure di integrazione.

Buono a sapersi

L'assicurazione invalidità offre un aiuto per il reinserimento ai collaboratori che nell'esercizio della loro professione sono soggetti a restrizioni a causa della malattia o per infortunio. Contatti l'Ufficio AI del Suo Cantone (vedi p. 50).

Scheda pratica staccabile

Riepilogo delle azioni da intraprendere

Annuncio della malattia e comunicazione

Per il dipendente: richiedere e preparare il colloquio

Prima del colloquio

- Affrontare con l'oncologo o il medico curante le questioni suscettibili di influire sull'attività lavorativa (durata del trattamento, prognosi, probabilità o meno di periodi di assenza, prevedibili limitazioni, ecc.).
- Esprimere ciò che si prova a persone di fiducia.
- Decidere quali informazioni comunicare all'interno dell'azienda (chi, cosa, tramite chi, quando, come, ecc.).
- Predisporre a un certo riserbo da parte dell'ambiente lavorativo, in quanto l'annuncio della malattia può avere un effetto destabilizzante.

Durante il colloquio

- Esprimere le proprie incertezze riguardo alla situazione.
- Informarsi sulle risorse messe a disposizione dall'azienda e le condizioni-quadro (assicurazioni sociali, durata del versamento dello stipendio, ecc.).
- Manifestare esplicitamente i propri bisogni o i propri auspici riguardo a come mantenere i contatti e comunicare durante la malattia (interlocutore/i, frequenza e modalità dei contatti, ecc.).

Scheda pratica staccabile

Riepilogo delle azioni da intraprendere

Ripresa del lavoro

Per il dipendente: identificare bisogni e limitazioni

Prima del colloquio

- Prepararsi interiormente alla ripresa del lavoro.
- Definire i propri bisogni in termini di comunicazione, per esempio quali colleghi informare e quali no e quali informazioni fornire esattamente.
- Identificare le limitazioni dovute alla malattia e ai trattamenti.
- Informare il datore di lavoro delle proprie limitazioni fisiche o psicologiche.
- Valutare la propria energia e la propria produttività; darsi tempo.
- Se necessario, elaborare un piano di reinserimento con il datore di lavoro.

Scheda pratica staccabile

Riepilogo delle azioni da intraprendere

Annuncio della malattia e comunicazione

Per il datore di lavoro, i superiori, l'ufficio del personale: organizzare e condurre il colloquio con il dipendente

Prima del colloquio

- Prevedere un congruo periodo di tempo per preparare il colloquio e condurlo.
- Scegliere un posto tranquillo per lo svolgimento del colloquio.
- Assicurarci di non essere disturbati durante il colloquio.

Durante il colloquio

- Ascoltare il collaboratore prima di offrire il proprio aiuto.
- Dare prova di empatia ed autenticità.
- Accettare i silenzi e le emozioni che possono manifestarsi.
- Accertare i bisogni del collaboratore (comunicazione, informazioni in merito alle assicurazioni sociali, ecc.).
- Illustrare il sostegno offerto dall'azienda ma anche i bisogni di quest'ultima riguardo alla gestione dell'eventuale assenza.
- Non promettere nulla che non si possa mantenere.
- Evitare formule preconfezionate (per es. «andrà tutto bene», «potrebbe andare peggio» o «si sistemerà tutto»).
- Valutare lo stato emotivo del dipendente e il proprio.
- Evitare di fare confronti con altre situazioni e concentrarsi sulla persona e i suoi bisogni.
- Avere il coraggio di fare domande.
- Se necessario, rimandare la discussione o fissare un nuovo appuntamento.

Informare il team

- Accordarsi anticipatamente con il collaboratore sulle informazioni da dare (chi, come, quando, ecc.).
- Previa autorizzazione del collaboratore, comunicare apertamente l'esistenza della malattia e le sue conseguenze sull'attività lavorativa.
- Ascoltare le inquietudini, le paure e i problemi degli altri collaboratori.
- Cercare insieme delle soluzioni (ripartizione del lavoro, sostituzione/i, comunicazione, ecc.).
- Valorizzare gli slanci di solidarietà.
- Fare regolarmente il punto della situazione e monitorare l'evoluzione del clima di lavoro.

Scheda pratica staccabile

Riepilogo delle azioni da intraprendere

Ripresa del lavoro

Per il datore di lavoro, i superiori, l'ufficio del personale: assimilare la situazione ed elaborare delle misure dando prova di elasticità

- Informarsi sulle ripercussioni di un cancro e sulle risorse a disposizione.
- Prendersi il tempo necessario per «assimilare» la notizia e le sue implicazioni, come pure le proprie emozioni.
- Dimostrare empatia, disponibilità all'ascolto e pazienza.
- Informare della ripresa il team, preparare l'accoglienza per il collaboratore e organizzare regolari incontri e sedute.
- Se necessario, concordare una fase di «ripresa terapeutica».
- Stabilire con il collaboratore un piano di ripresa che preveda un aumento graduale dell'attività lavorativa.
- Autorizzare pause e assenze (in particolare quelle necessarie per i consulti medici).
- Riorganizzare il posto di lavoro per quanto riguarda i carichi e gli orari lavorativi (flessibilità).
- Riorganizzare i compiti del collaboratore, eliminando quelli particolarmente difficili.
- Frazionare il lavoro in piccoli compiti.
- Riallestire la postazione se necessario (ergonomia).
- Organizzare un accompagnamento interno o esterno in azienda (se possibile).
- Pensare al team, ai colleghi di lavoro e adottare le iniziative imprescindibili.
- Tenere a mente che anche i familiari e gli amici che si occupano del malato vivono una situazione difficile e hanno anch'essi una serie di esigenze.

Ripresa del lavoro

Preparare il rientro

La fase post-trattamento può essere difficile da affrontare, proprio come la malattia. Il *follow-up* medico intensivo cessa, gli appuntamenti e i contatti regolari con i professionisti della salute lasciano il posto a un senso di vuoto che può far nascere un sentimento di abbandono, angosce, anche una depressione.

A seconda della situazione e dei bisogni, il dipendente può pensare di seguire un programma di riabilitazione oncologica che potrà avere numerosi effetti benefici, come la rimessa in forma sul piano fisico, la riduzione delle limitazioni funzionali, il miglioramento della salute psichica, il contenimento dell'ansia, l'aumento delle competenze in fatto di salute e dell'autonomia, ecc. Tutti effetti, questi, che facilitano grandemente la ripresa lavorativa.

La ripresa del lavoro può giocare un ruolo importante nel processo di guarigione del dipendente, mentre per il datore di lavoro il ritorno del collaboratore è il segno che esso si assume la propria responsabilità e che è in grado di mantenere il suo *know-how* in seno all'azienda e gestire situazioni complesse. Una ripresa positiva per tutti, quindi, ma che non può essere improvvisata.

Meglio è preparata, migliori sono le possibilità di riuscita.

Il lavoratore deve ricostituire il suo posto in azienda, la quale nel frattempo ha continuato a svolgere la sua attività con i mutamenti e le novità che ciò comporta. Il dipendente può poi risentire ancora di postumi più o meno seri della malattia e dei relativi trattamenti, e anche di questo bisognerà tener conto in ambito lavorativo.

Ripresa terapeutica

Riprendere il lavoro dopo molti mesi di trattamento con la stessa intensità di prima si rivela spesso irrealistico. Il medico curante può pertanto prescrivere un periodo di «ripresa terapeutica» senza vincolo di rendimento. Durante questo periodo, l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia continua a pagare, a condizione che il datore di lavoro abbia stipulato una polizza.

Ovviamente l'assicuratore deve aver dato il suo consenso, permettendo al dipendente di riallacciare i rapporti con il suo ambiente lavorativo in maniera progressiva, in quanto non lavora come «effettivo». Il datore di lavoro, dal canto suo ne trae la possibilità di far fronte a eventuali pro-



blemi se il dipendente non riesce a seguire il ritmo.

Un altro elemento positivo è rappresentato dalla pianificazione insieme al medico e al datore di lavoro di una ripresa che prevede un graduale aumento del tasso di attività e le cui modalità dovranno essere riesaminate periodicamente, idealmente ogni due settimane.

Adattamento della postazione e del tipo di lavoro

Dopo che a un dipendente è stato diagnosticato un cancro, spesso è necessario che l'azienda adatti il lavoro e la mansione. Ciò può riguardare l'ergonomia (postazione di lavoro), i requisiti o le condizioni di lavoro (flessibilità in termini di orari di lavoro e di ubicazione).

L'assicurazione invalidità (AI) decide se finanziare questi adeguamenti valutando caso per caso. Può anche autorizzare una misura di reintegrazione in cui il dipendente assume un'altra funzione all'interno dell'a-

Buono a sapersi

In casi specifici, i medici del lavoro e gli operatori sanitari possono chiarire la situazione sul posto di lavoro. Chieda informazioni all'ufficio del personale della Sua azienda o al Suo medico curante.

È essenziale che tutte le persone e le istanze coinvolte (dipendenti, datori di lavoro, assicuratori di indennità giornaliera per malattia, assicurazione invalidità, servizio di *case management*, medici, ecc.) coordinino continuamente le loro azioni, in modo da poter reagire con misure a breve termine. In questo modo, il graduale ritorno al lavoro può essere raggiunto nel modo più agevole possibile.



zienda. Se questo non è possibile, l'Al può anche verificare se tali possibilità esistono all'esterno. Può anche finanziare misure di accompagnamento per il graduale reinserimento nella vita lavorativa.

Per facilitare il reinserimento, l'Al può incaricare dei job-coaches esterni. Questi sostengono i dipendenti e i datori di lavoro, riferendo all'ufficio Al i progressi compiuti. Se necessario, possono essere consultati specialisti della salute e della sicurezza sul lavoro (medici del lavoro, ecc.).

Dopo la ripresa del lavoro

Che la ripresa dell'attività lavorativa sia «terapeutica» o meno, è importante che, nelle settimane che seguono il ritorno al lavoro, il datore di lavoro e il dipendente facciano regolarmente – almeno ogni quindici giorni – il punto della situazione per poter procedere, se necessario, agli eventuali adattamenti. In seguito, questi colloqui potranno essere più distanziati (per es. una volta al mese).

In pratica

Per il dipendente: identificare bisogni e limitazioni

- Prepararsi interiormente alla ripresa del lavoro.
- Definire i propri bisogni in termini di comunicazione, per esempio quali colleghi informare e quali no e quali informazioni fornire esattamente.
- Identificare le limitazioni dovute alla malattia e ai trattamenti.
- Informare il datore di lavoro delle proprie limitazioni fisiche o psicologiche.
- Provi a valutare l'energia che ha a disposizione e la propria produttività, dandosi tempo.
- Nel caso, elaborare un piano di reinserimento con il datore di lavoro.

Per il datore di lavoro, superiori, ufficio del personale: ottenere informazioni, sviluppare misure adeguate ed essere flessibili

- Prendersi il tempo necessario per assimilare la notizia e le sue implicazioni, come pure le proprie emozioni.
- Dimostrare empatia, disponibilità all'ascolto e pazienza.
- Informare del reinserimento il team, preparare l'accoglienza per il dipendente e organizzare regolari colloqui e incontri.
- Se necessario, concordare una fase di ripresa terapeutica.
- Stabilire con il dipendente un piano di ripresa che preveda un aumento graduale dell'attività lavorativa.
- Autorizzare pause e assenze (per es. per i consulti medici).
- Rendere il posto di lavoro flessibile anche per quanto riguarda il carico lavorativo.
- Riorganizzare i compiti richiesti, eliminando quelli particolarmente difficili, frazionando quelli più grandi in piccole unità.
- Riallestire ergonomicamente la postazione in base alle necessità.
- Organizzare un accompagnamento interno o esterno in azienda (se possibile).
- Trovare soluzioni adeguate insieme al team (divisione del lavoro, sostituzione, comunicazione, ecc.). Tenere presente che anche i parenti che si prendono cura del collega malato stanno attraversando un momento difficile e hanno le loro esigenze.

Scheda staccabile al centro dell'opuscolo



Fine del rapporto di lavoro

Beneficiare di una rendita dell'assicurazione invalidità

Riprendere il lavoro non sempre è possibile, soprattutto quando i postumi del cancro sono troppo pesanti per permettere un ricollocamento professionale. In tal caso, il dipendente può pretendere una rendita dell'assicurazione invalidità (AI). L'invalidità è definita come una durevole incapacità di guadagno conseguente a un pregiudizio alla salute fisica, psichica o mentale.

Determinazione del grado di invalidità

Il grado di invalidità si determina confrontando il reddito assicurato che l'interessato potrebbe ottenere senza invalidità con quello che potrebbe pretendere tenendo conto della sua invalidità. La differenza equivale alla perdita di guadagno dovuta all'invalidità e, tradotta in percentuale, costituisce il grado di invalidità:

- a partire da un grado di invalidità del 70%, l'assicurato percepisce la rendita per intero;
- a partire dal 60% l'assicurato percepisce tre quarti della rendita;
- a partire dal 50%, l'assicurato percepisce metà della rendita;
- a partire dal 40%, l'assicurato percepisce un quarto della rendita.

Il diritto a una rendita AI insorge almeno dopo un anno di inabilità al lavoro continuativa e sei mesi dopo la presentazione della domanda all'ufficio AI. L'inabilità al lavoro deve essere stata in media del 40% per la durata di un anno e deve rimanere almeno a questo livello anche in seguito. Il richiedente deve inoltre avere almeno 18 anni. Il diritto alla rendita termina al più tardi all'età del pensionamento. Scade anche quando le condizioni per cui è stata concessa non sono più soddisfatte.

La rendita per figli viene concessa ai figli della persona assicurata se hanno meno di 18 anni o se hanno ancora meno di 25 anni e sono in formazione. La rendita per figli è pari al 40% della rendita d'invalidità dei genitori. Una rendita completa pari al 40% della rendita d'invalidità del genitore viene concessa ai figli dell'assicurato se hanno meno di 18 anni (meno di 25 anni se sono in formazione).

La cassa pensioni LPP (Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità) versa al lavoratore invalido una rendita complementare sulla base delle stesse scale tariffarie dell'AI (salvo eccezioni). Anche qui è prevista una rendita completa per ogni figlio, pari al 20% di quella percepita dall'assicurato.

Qualora le rendite concesse non siano sufficienti a garantire il fabbisogno vitale, è possibile presentare una domanda di prestazioni complementari, ed è importante farlo al più presto, perché tali prestazioni non prevedono versamenti retroattivi. Come ultima risorsa, la persona può richiedere l'aiuto sociale.

Licenziamento durante la malattia

La malattia non impedisce di essere licenziati, ma il datore di lavoro deve rispettare un periodo di protezione (vedi «Sospensione del lavoro», p. 19). Questa dolorosa prova non deve far dimenticare al dipendente malato di prendere le iniziative necessarie ad assicurarsi contro la perdita di guadagno legata alla malattia o all'incidente. Non esiti a rivolgersi alla Lega contro il cancro del Suo Cantone o della Sua regione per ottenere informazioni più esaurienti.

Ricerca di un nuovo lavoro

La persona che riceve una notifica di licenziamento dovrebbe iscriversi all'Ufficio regionale di collocamento (URC) senza attendere troppo e mettersi subito alla ricerca di un lavoro. In tal modo potrà percepire delle indennità di disoccupazione e, se

soddisfa i requisiti che danno diritto alle prestazioni dell'assicurazione di disoccupazione, fruire dell'accompagnamento alla ricerca di un lavoro.

Qualora non fosse così, per ottenere un sostegno finanziario non resta che ricorrere, se non si hanno altre risorse, all'aiuto sociale.

Da notare che se il lavoratore licenziato è segnalato all'assicurazione invalidità, l'ufficio AI potrà fornirgli sostegno nella ricerca di un lavoro e, nel caso, esaminare la possibilità di concedergli una rendita.

Bisogna informare della malattia il nuovo datore di lavoro?

Tutte le persone che hanno superato la malattia si trovano a dover rispondere a una domanda cruciale durante il colloquio di candidatura, quando si presentano davanti a un nuovo, potenziale datore di lavoro: parlargli dei propri precedenti medici o no?

In linea generale, il candidato ha l'obbligo di informare il reclutatore dei pregiudizi alla salute che potrebbero influire sulla capacità di svolgere i compiti lavorativi richiesti, senza peraltro specificare necessariamente che si tratta dei postumi di un cancro.

Un esempio: il candidato a un posto che prevede come compito il trasporto di carichi, essendo con-

sapevole delle limitazioni fisiche conseguenti alla malattia, deve far presente il suo problema al momento del colloquio di assunzione. Lo stesso vale se sta seguendo o è probabile che debba seguire un trattamento suscettibile di avere un notevole impatto sul suo lavoro o sui tempi di lavoro.

Per contro, quando una ricaduta appare poco probabile e la malattia trascorsa non limita la capacità di rendimento, parlare del proprio tumore non è necessario.

Un esempio: una donna operata a causa di un cancro al seno, senza conseguenze e limitazioni fisiche post-operatorie, presenta domanda d'assunzione presso un'agenzia di viaggi. Dato che non avrà prevedibilmente alcuna difficoltà ad adempiere i suoi compiti, non è tenuta a parlare della sua malattia.

In linea di principio, il datore di lavoro non ha diritto di fare domande sullo stato di salute di un candidato, salvo il caso in cui lo esigano ragioni particolari legate al tipo di lavoro proposto.

Buono a sapersi

L'opuscolo «Cancro – le prestazioni delle assicurazioni sociali» pubblicato dalla Lega contro il cancro illustra in modo esauriente le prestazioni offerte dalle assicurazioni sociali.

Disponibile al sito www.shop.legacancro.ch

Dimissioni e pensione anticipata

Per molte persone il cancro sconvolge tutti i punti di riferimento, modificando prospettive e priorità e segnando un confine tra il prima e il dopo. Il rapporto di lavoro può a volte divenire accessorio rispetto alla vita personale e familiare.

Accade così che alcune persone pensino di aprire un nuovo capitolo di vita lanciandosi in attività completamente diverse, come viaggiare o vivere pienamente una passione artistica. Altri non vedono più alcun senso nello svolgere un'attività professionale e pianificano le dimissioni dal lavoro.

Lasciare il lavoro è una decisione difficile da prendere, in quanto implica conseguenze finanziarie molto pesanti. Inoltre, ritirarsi dalla vita lavorativa può rendere delicato un eventuale reinserimento nel lungo termine. È quindi consigliabile, prima di prendere qualsiasi decisione, consultare gli esperti (consu-

lente fiduciario, studio di consulenza in materia di reinserimento professionale, ecc.).

Anche la prudenza è di prammatica per le persone che programmano di andare in pensione anticipatamente. Infatti, la concessione di prestazioni delle assicurazioni sociali e il modo in cui le stesse si articolano presentano numerose sfaccettature. Anche in questo caso le conseguenze finanziarie possono rivelarsi importanti.

In sintesi, volendo lasciare il mondo del lavoro si consiglia caldamente di prendersi il giusto tempo per riflettere in anticipo, discuterne con i propri familiari e amici, informarsi presso dei professionisti, prevedere delle alternative e valutare le varie ripercussioni a breve, medio e lungo termine.

E per concludere, otto messaggi chiave

1. Il cancro non significa automaticamente la fine della vita lavorativa

Il cancro provoca molto spesso una rottura biografica significativa, accompagnata da un cambio di prospettiva. Segna un confine tra il prima e il dopo.

Quando la situazione lo consente, il lavoratore può riprendere la propria attività dopo i trattamenti o addirittura portarla avanti anche durante le terapie. Datore di lavoro e dipendente devono preparare attivamente il rientro o l'interruzione dell'attività lavorativa o le dimissioni e, per quanto possibile, mantenere contatti regolari.

2. È possibile gestire un'assenza dal lavoro anche di lunga durata

Informare il datore di lavoro sulle fasi principali del trattamento e comunicargli le modalità dell'eventuale assenza consente allo stesso di organizzarsi al meglio. La trasparenza sollecita l'ambiente di lavoro e i colleghi che potrebbero veder aumentare il loro carico lavorativo a dar prova di comprensione.

3. La fine del trattamento non vuol dire fine della malattia

La fine dei trattamenti e il ritorno al lavoro spesso non significano che il dipendente sia di nuovo da subito produttivo al 100%. Il superiore e il responsabile dell'ufficio del perso-

nale devono quindi essere informati delle limitazioni fisiche, cognitive e psichiche del lavoratore e sensibilizzare il team riguardo a questi aspetti.

Ci sono alcuni postumi che compaiono o devono continuare ad essere trattati molti anni dopo la fine delle terapie. Si raccomanda quindi di chiedere sempre notizie del dipendente. Questo modo di procedere è apprezzato dagli interessati.

4. Il cancro non è una fatalità

Grazie ai progressi della ricerca e delle terapie, oggi il cancro è considerato una malattia cronica, che non porta necessariamente alla morte. Se è vero che il numero di casi continua ad aumentare, è altrettanto vero che cresce anche il tasso di guarigione.

Così, sempre più persone in età lavorativa potranno sicuramente riprendere la vita attiva, cosa che comporterà conseguenze anche per l'ambiente lavorativo. La malattia può comportare parecchie difficoltà, ma ognuno (datore di lavoro, dipendente, collega, ecc.) può, a modo suo, dare il proprio contributo a far sì che la persona interessata possa continuare o riprendere il suo lavoro.

5. Siamo tutti coinvolti

Il cancro ci riguarda tutti, indipendentemente dal fatto che ne veniamo colpiti direttamente o indiretta-

mente, come datori di lavoro, colleghi di lavoro, familiari e prestatori di cure familiari (*care givers*), ufficio del personale o altri: la malattia può generare bisogni ed emozioni che vanno rispettati e di cui è opportuno farsi carico.

6. Spesso è opportuno prevedere una ripresa graduale e un adattamento della postazione di lavoro

Un piano di ripresa del lavoro che preveda un incremento graduale e, se possibile, adattabile, riduce la pressione sul dipendente e il datore di lavoro. Le ripercussioni del cancro impongono, a seconda dei casi, adattamenti della postazione di lavoro e dell'attività da svolgere: un allestimento ergonomico, l'alleggerimento dei compiti da svolgere, flessibilità per quanto riguarda tempi e luoghi di lavoro sono tutti elementi che facilitano la ripresa dell'attività lavorativa.

7. Il dialogo è indispensabile per favorire il ritorno al lavoro

Durante e/o dopo la malattia, il dialogo tra datore di lavoro e dipendente è fondamentale per favorire

il reinserimento lavorativo. Le due parti interessate devono poter esprimere in qualsiasi momento le loro aspettative e i loro bisogni reciproci; questo anche nel caso in cui il dipendente sia in grado di proseguire l'attività lavorativa durante i trattamenti di *follow-up* terapeutico.

8. Il coordinamento è una componente essenziale

Un'azione coordinata tra le varie persone e/o le istanze coinvolte rappresenta un fattore decisivo per pianificare le varie tappe e attuare in maniera efficace le misure relative al mantenimento o alla ripresa dell'attività lavorativa.

Il fatto che la persona colpita dalla malattia, il datore di lavoro, i superiori, i membri del team, l'assicurazione d'indennità giornaliera, l'assicurazione invalidità, il *case manager*, i medici siano coinvolti nel processo, permette non solo di evitare malintesi e aspettative poco realistiche, ma anche di aumentare nettamente le possibilità di riuscita.

La Lega contro il cancro offre supporto nell'ambito «Cancro e lavoro». Non esiti a contattarci e consulti il nostro sito Internet: www.legacancro.ch/cancroelavoro

Risorse disponibili

Salute

www.legacancro.ch

Lega contro il cancro

www.promozionesalute.ch

Promozione Salute Svizzera

www.ufsp.admin.ch

Ufficio federale della sanità pubblica
(UFSP)

www.sssl.ch/it

Società svizzera di sicurezza sul lavoro
(SSSL)

Assicurazioni e aiuti sociali

www.ahv-iv.ch/it

Centro d'informazione AVS/AI

www.ufas.admin.ch

Ufficio federale delle assicurazioni sociali
(UFAS)

www.cosas.ch

Conferenza svizzera delle istituzioni
dell'azione sociale (COSAS)

Lavoro e orientamento professionale

www.arbeit.swiss/secoalv/it/home.html

lavoro.swiss

www.info-workcare.ch/it

info-workcare.ch

www.ch.ch/it

ch.ch, alla voce «lavoro»

www.orientamento.ch

Orientamento.ch

www.formazioneprofessionaleplus.ch

Segreteria di Stato per la formazione, la
ricerca e l'innovazione (SEFRI)

Sostegno ai datori di lavoro

www.compasso.ch/it

Compasso, integrazione professionale
e portale d'informazione per i datori di
lavoro

www.arbeitgeber.ch/it

Unione svizzera degli imprenditori

Le pubblicazioni e i siti Internet citati nel presente opuscolo servono alla Lega contro il cancro anche da fonte. Soddisfano sostanzialmente i criteri di qualità della *Health On the Net Foundation*, il cosiddetto «HonCode» (vedi www.hon.ch/HONcode/Italian).

Come per tutti gli opuscoli della Lega svizzera contro il cancro, anche in questo caso, la correttezza dei contenuti è garantita dal controllo da parte di specialisti. Il contenuto viene infatti aggiornato regolarmente.

Gli opuscoli non sono destinati principalmente a un pubblico di professionisti del settore medico, pertanto non pretendono di essere esaustivi. Tengono conto delle Linee guida per il paziente per quanto concerne le informazioni sanitarie (*Patientenleitlinien für Gesundheitsinformationen*), dei criteri di qualità DISCERN e del Check-in per la valutazione della qualità delle informazioni per il paziente.

Gli opuscoli della Lega svizzera contro il cancro sono neutrali e redatti in modo indipendente.

Questa pubblicazione non è destinata alla vendita. La ristampa, la riproduzione, la copia e ogni genere di diffusione, anche solo parziale, necessitano del permesso scritto della Lega svizzera contro il cancro. Tutti i grafici, le illustrazioni e le immagini sono protetti da copyright e non possono essere utilizzati.

Referenze bibliografiche

- Crawford, J.O., et al., (2017). *Occupational safety and health considerations of returning to work after cancer: Report submitted to the IOSH Research Committee*. Leicester: Institution of Occupational Safety and Health (IOSH).
- Institut national du cancer (INCa) et Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), (2014). *La vie deux ans après un diagnostic de cancer – De l’annonce à l’après-cancer*. Collection Études et enquêtes. Boulogne-Billancourt: Institut national du cancer (INCa).
- Ligue contre le cancer (2009). *Cancer – prestations des assurances sociales*. Lega svizzera contro il cancro, Berna.
- Office cantonal des assurances sociales du canton de Genève (OCAS), (2011). *La maladie m’empêche de travailler – Quels sont mes droits et mes devoirs?* 2^e edizione. Ginevra: OCAS.
- Pärli, K., Guggisberg, J., Hug, J., Oesch, Th., Petrik, A., Rudin, M., (2013). *Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit – Eine Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds*. Reihe «Sozialrecht». Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Sidler, M., (2015). *Guide des bonnes pratiques pour l’accompagnement d’un-e collaborateur-trice atteint-e d’un cancer*. Fribourg: Haute école de gestion de Fribourg (HEG-FR). Avec le soutien de la Ligue fribourgeoise contre le cancer.
- Tikka, Ch., Verbeek, J., Tamminga, S., Leensen, M., de Boer, A., (2017). *Rehabilitation and return to work after cancer – Literature review*. European Risk Observatory. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

- Tuszynski, A.-S., (2017). *Cancer et travail. J'ai (re)trouvé ma place! Comment trouver la vôtre?* Paris: Eyrolles.
- Vidal-Naquet, P. A., (2009). *Faire avec le cancer dans le monde du travail.* Paris: L'Harmattan.
- Volker, A., Feller A., Hauri, D., Heusser, R., Junker, Ch., Kuehni, C., Lorez, M., Pfeiffer, V., Roy, E., Schindler, M., (2016). *Le cancer en Suisse, rapport 2015: État des lieux et évolutions.* Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).

Consulenza e informazione

Chieda consiglio

Coaching telefonico «Cancro e lavoro»

Lei è una persona interessata, parente di una persona malata, collega di lavoro, superiore di un'azienda?

Si rivolga a noi con le Sue domande e preoccupazioni, telefonando al numero 0848 114 118 o scrivendo a: cancroelavoro@legacancro.ch. Saremo lieti di assisterla.

Équipe curante

L'équipe curante può consigliare cosa fare in caso di disturbi legati alla malattia e alle terapie. Rifletta anche Lei su possibili misure in grado di migliorare la Sua qualità di vita e di favorire la Sua riabilitazione.

Sostegno psiconcologico

Una malattia oncologica non ha ripercussioni solo fisiche, ma anche psichiche che possono manifestarsi attraverso stati di ansia, di tristezza o di depressione.

Se sentisse che il carico emotivo della malattia sta per diventare troppo pesante per Lei, chieda di poter usufruire di un sostegno psiconcologico. Uno psico-oncologo accoglie la sofferenza psichica dei malati di cancro e dei loro cari, li aiuta a riconoscere modalità utili nell'affrontare e nell'elaborare le esperienze legate alla malattia.

Varie figure professionali possono offrire un sostegno psiconcologico (per es. medici, psicologi, infermieri, assistenti sociali, teologi, ecc.). L'essenziale è che abbiano esperienza nella presa a carico di pazienti oncologici e dei loro familiari e che abbiano seguito una formazione che abilita a tale ruolo.

La Sua Lega contro il cancro cantonale o sovracantonale

Le Leghe cantonali e sovracantonali consigliano, accompagnano e sostengono i malati e i loro familiari in tutte le fasi della malattia. Offrono aiuto pratico per risolvere problemi organizzativi (per es. servizio trasporti, noleggio letto elettrico), aiuti finanziari in situazioni di disagio economico legato alla malattia nonché consulenza assicurativa e orientamento in ambito giuridico. Forniscono materiale informativo. Organizzano gruppi di autoaiuto e corsi. Indirizzano agli specialisti (per es. nei campi dell'alimentazione, delle terapie complementari).

Linea cancro 0800 11 88 11

Un'operatrice specializzata sarà disponibile ad ascoltarla telefonicamente, rispondendo alle Sue domande sui molteplici aspetti della malattia e del trattamento. La chiamata e la consulenza sono gratuite.

Le richieste possono essere inoltrate anche per iscritto all'indirizzo helpline@legacancro.ch o tramite Skype ([krebstelefon.ch](https://www.krebstelefon.ch)). Il servizio Skype è disponibile attualmente solo in tedesco e francese.

Cancerline: la chat sul cancro

I bambini, i giovani e gli adulti possono accedere al livechat al sito www.krebsliga.ch/cancerline e chattare con una consulente (lunedì–venerdì, ore 11–16). Possono farsi spiegare la malattia, porre domande e scrivere ciò che sta loro a cuore.

Malati di cancro: come dirlo ai figli?

Una delle prime domande che si pone un genitore che riceve una diagnosi di cancro è «Come faccio a dirlo ai miei figli?»

Il pieghevole intitolato «Malati di cancro: come dirlo ai figli?» vuole aiutare i genitori malati di cancro in questo difficile e delicato compito. Contiene anche consigli per gli insegnanti. Inoltre, chi volesse approfondire l'argomento può leggere l'opuscolo intitolato «Se un genitore si ammala di cancro – Come parlarne con i figli?» (vedi p. 47).

Linea stop tabacco 0848 000 181

Consulenti specializzate Le forniscono informazioni, La motivano al cambiamento e, se lo desidera, La seguono nel processo di disassuefazione dal fumo, richiandola gratuitamente.

Corsi

La Lega contro il cancro organizza corsi nel fine settimana in diverse località della Svizzera per persone ammalate di cancro: www.legacancro.ch/corsi.

Attività fisica

Molti malati di cancro constatano che l'attività fisica ha un effetto rivitalizzante. Praticare della ginnastica insieme con altri malati di cancro potrebbe aiutarla a riacquistare fiducia nel Suo corpo e a combattere la stanchezza e la spossatezza. Si informi presso la Sua Lega cantonale o sovracantonale e legga l'opuscolo «Attività fisica e cancro» (vedi p. 47).

Altri malati di cancro

Intrattenersi con persone accomunate da uno stesso vissuto, può infondere coraggio e aiutare a sentirsi meno soli. Può essere utile confrontare il proprio modo di far fronte a determinate situazioni con le modalità di gestione della malattia o del lutto adottate da altri. Ognuno deve

comunque fare le proprie esperienze e scegliere le strategie più consone alla propria personalità. Non c'è, in effetti, un modo giusto o sbagliato di vivere la malattia.

Piattaforme virtuali di scambio

Chi sente l'esigenza di condividere le proprie esperienze legate alla malattia, può usufruire della piattaforma virtuale di scambio, moderata dalle operatrici della Linea cancro www.forumcancro.ch. Anche l'Associazione Italiana Malati di Cancro, parenti e amici (AIMaC) ha aperto un forum di discussione per i pazienti e i loro familiari: www.forumtumore.aimac.it.

Gruppi di autoaiuto

Partecipando agli incontri dei gruppi di autoaiuto, si ha l'opportunità di parlare con persone che hanno vissuto o stanno vivendo un'esperienza analoga alla propria e di scambiarsi informazioni di vario tipo.

Si informi presso la Sua lega cantonale o sovracantonale se vi sono gruppi di autoaiuto o gruppi parola che si riuniscono nelle Sue vicinanze e sull'offerta di corsi per malati di cancro e i loro familiari. Su www.selbsthilfeschweiz.ch può cercare gruppi di autoaiuto nella Sua zona.

Servizi di Assistenza e Cura a Domicilio (SACD) o Spitex per malati di cancro

Vi sono servizi di assistenza e cura a domicilio o spitex specializzati nella presa a carico del paziente oncologico.

Tali organizzazioni intervengono in qualsiasi fase della malattia. Le offrono la loro

consulenza e il loro sostegno al Suo domicilio, tra un ciclo di terapia e l'altro e una volta conclusa la terapia, fra l'altro, nella gestione degli effetti collaterali. Prenda contatto con la Lega contro il cancro per ottenerne gli indirizzi.

Consulenza dietetica

Molti ospedali dispongono di un servizio di dietetica. Sul territorio operano dietiste e dietisti indipendenti che, in generale, collaborano con i medici e sono membri della

ASDD Associazione svizzera dei dietisti e delle dietiste

Altenbergstrasse 29

Casella postale 686

3000 Berna 8

Tel. 031 313 88 70

service@svde-asdd.ch

Sul sito dell'ASDD può cercare un dietista diplomato: www.svde-asdd.ch

palliative ch

Presso il segretariato dell'Associazione Svizzera per la medicina, la cura e l'accompagnamento palliativi e sul sito dell'associazione trova gli indirizzi delle sezioni cantonali di palliative ch e degli enti erogatori di cure palliative che operano nella Sua zona. Queste reti assicurano che le persone ammalate possano ricevere un'assistenza ed una cura ottimali, indipendentemente dal luogo dove abitano.

palliative ch

Bubenbergplatz 11

3011 Berna

Tel. 044 240 16 21

info@palliative.ch

www.palliative.ch

Prestazioni assicurative

Le spese di cura in caso di cancro sono rimborsate dall'assicurazione malattie obbligatoria di base (LAMal), a condizione che risultino da modalità terapeutiche riconosciute ovvero che il farmaco figuri nel cosiddetto Elenco delle specialità dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP). Il Suo medico curante è tenuto ad informarla compiutamente a tale proposito.

Verifichi preventivamente se l'assicurazione malattie obbligatoria di base (LAMal) o l'assicurazione integrativa garantisce la copertura delle spese dovute a consulti o a trattamenti aggiuntivi non medici nonché a lungodegenze.

Legga anche l'opuscolo «Cancro – le prestazioni delle assicurazioni sociali» (vedi p. 47).

Opuscoli e materiale informativo della Lega contro il cancro

- **La mia collega, il mio collega ha il cancro**
Una guida della Lega contro il cancro per i colleghi di lavoro
- **Una collaboratrice, un collaboratore ha il cancro**
Una guida della Lega contro il cancro per i quadri dirigenti
- **Rientrare nella quotidianità lavorativa**
- **Coaching telefonico per datori di lavoro**
- **Terapie medicamentose dei tumori**
Chemioterapie e altri farmaci antitumorali
- **Terapie orali in oncologia**
- **La radioterapia**
- **Medicina complementare e cancro**
- **Dolori da cancro e loro cura**
- **Diario del dolore**
Ascolto i miei dolori
- **Dolometer® VAS**
Misuratore per valutare l'intensità dei dolori
- **Senza forze**
Cause e gestione della stanchezza associata al cancro
- **Difficoltà di alimentazione e cancro**
- **Il linfedema e il cancro**
- **Il cancro e la sessualità femminile**
- **Il cancro e la sessualità maschile**
- **La terapia antitumorale ha cambiato il mio aspetto**
Consigli e suggerimenti per migliorare il proprio benessere
- **Attività fisica e cancro**
Riacquistare fiducia nel proprio corpo
- **Quando anche l'anima soffre**
Il cancro stravolge tutti gli aspetti della vita
- **Riabilitazione oncologica**
- **Accompagnare un malato di cancro**
Una guida della Lega contro il cancro per familiari e amici
- **Assistenza a un familiare e attività lavorativa**
Pieghevole informativo sulla compatibilità del lavoro e delle cure familiari
- **Se un genitore si ammala di cancro**
Come parlarne con i figli?
- **Malati di cancro: come dirlo ai figli?**
Pieghevole informativo per genitori con consigli per i docenti
- **Rischio di cancro ereditario**
Guida per le famiglie con numerosi casi di cancro
- **Cancro – le prestazioni delle assicurazioni sociali**
- **Droits et obligations dans les relations de travail**

Modalità di ordinazione

- Lega cantonale contro il cancro
- Telefono 0844 85 00 00
- shop@legacancro.ch
- www.legacancro.ch/opuscoli

Sul sito www.legacancro.ch/opuscoli trova tutte le pubblicazioni disponibili presso la Lega contro il cancro. La maggior parte delle pubblicazioni è gratuita e sono fornite per posta o possono essere scaricate da Internet. Sono offerte dalla Lega svizzera contro il cancro e dalla Lega del Suo cantone di residenza. Ciò è possibile soltanto grazie ai generosi donatori.

Il Suo parere ci interessa

Sul sito www.legacancro.ch/opuscoli può esprimere la Sua opinione sugli opuscoli della Lega contro il cancro compilando un breve questionario. La ringraziamo fin d'ora per il Suo contributo.

Opuscoli di altre organizzazioni

«**La chemioterapia**», a cura dell'associazione italiana AIMaC. Disponibile all'indirizzo www.aimac.it, nella sezione «I libretti di AIMaC».

«**La vita dopo il cancro**», a cura dell'associazione italiana AIMaC. Disponibile all'indirizzo www.aimac.it, nella sezione «I libretti di AIMaC».

«**Terapia oncologica nell'ambito di uno studio clinico**», 2015, Gruppo Svizzero di Ricerca Clinica sul Cancro SAKK, ordinazione online: www.sakk.ch

Lecture consigliate

«**Lavoratori malati di tumore: 10 consigli al datore di lavoro**», a cura dell'associazione italiana AIMaC. Disponibile all'indirizzo www.aimac.it, nella sezione «I libretti di AIMaC».

La Lega ticinese contro il cancro dispone di una biblioteca tematica. Il catalogo può essere richiesto per e-mail (info@legacancro-ti.ch).

Alcune Leghe cantonali contro il cancro dispongono di una biblioteca presso la quale possono essere presi in prestito gratuitamente dei libri. Si informi presso la Lega del Suo cantone di residenza (vedi p. 50).

La Lega svizzera contro il cancro, la Lega bernese e la Lega zurighese contro il cancro dispongono di un catalogo bibliotecario online che prevede la possibilità di ordinare e di riservare libri. Il prestito bibliotecario ovvero l'invio dei libri è garantito in tutta la Svizzera.

Sul nostro sito in tedesco
www.krebsliga.ch/bibliothek

Qui c'è anche un collegamento diretto al sito con libri per bambini:

www.krebsliga.ch/kinderbibliothek
www.bernischekrebsliga.ch → Das bieten wir → Informationen finden → Bibliothek
www.krebsligazuerich.ch → Beratung & Unterstützung → Bibliothek

Internet

Italiano

[Offerta della Lega contro il cancro](#)

www.legacancro.ch

Servizi di sostegno della Lega svizzera contro il cancro e recapiti delle Leghe cantonali.

www.legacancro.ch/cancroelavoro

Proposte di consulenza per datori di lavoro e dipendenti.

www.legacancro.ch/cancerline

La Lega contro il cancro offre a bambini, giovani e adulti una chat con consulenza.

www.legacancro.ch/corsi

Corsi proposti dalla Lega contro il cancro per affrontare al meglio la vita quotidiana durante la malattia.

www.forumcancro.ch

Piattaforma virtuale di scambio della Lega contro il cancro.

Altri enti e consultori, altre associazioni

www.aimac.it

Associazione italiana malati di cancro, parenti e amici

www.aiom.it

Associazione italiana di oncologia medica

www.airc.it

Fondazione AIRC per la ricerca sul cancro

www.esmo.org

European Society of Medical Oncology

www.favo.it

Federazione italiana delle associazioni di volontariato in oncologia

www.fondazioneaiom.it

Fondazione AIOM

www.ieo.it

Istituto europeo di oncologia

www.obsan.admin.ch/it

Osservatorio svizzero della salute

www.palliative.ch

Associazione svizzera per la medicina, la cura e l'accompagnamento palliativi

www.psychoonkologie.ch

Società svizzera di psico-oncologia (in tedesco e francese)

www.seco.admin.ch

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Inglese

www.cancer.org

American Cancer Society

www.cancer.gov

National Cancer Institute USA

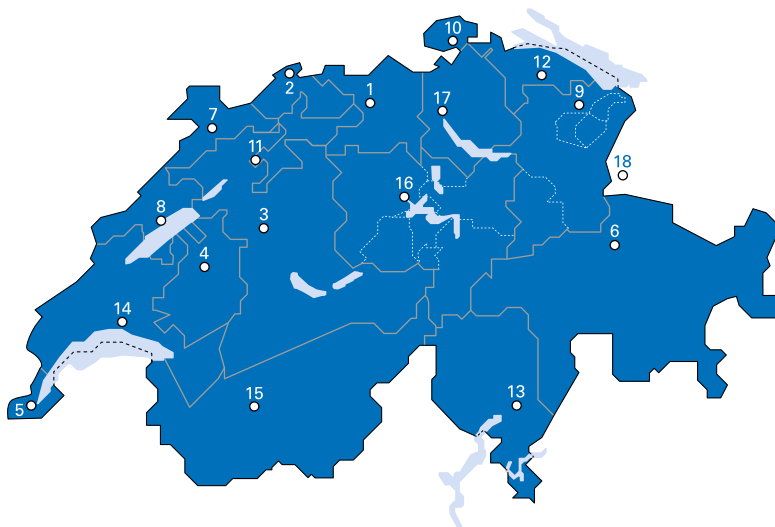
www.cancer.net

American Society of Clinical Oncology

www.macmillan.org.uk

A non-profit cancer information service

La Lega contro il cancro offre aiuto e consulenza



- 1 Krebsliga Aargau**
Kasernenstrasse 25
Postfach 3225
5001 Aarau
Tel. 062 834 75 75
admin@krebssliga-aargau.ch
www.krebssliga-aargau.ch
PK 50-12121-7
- 2 Krebsliga beider Basel**
Petersplatz 12
4051 Basel
Tel. 061 319 99 88
info@klbb.ch
www.klbb.ch
PK 40-28150-6
- 3 Bernische Krebsliga**
Ligue bernoise contre le cancer
Schwanengasse 5/7
Postfach
3001 Bern
Tel. 031 313 24 24
info@bernischekrebssliga.ch
www.bern.krebssliga.ch
PK 30-22695-4
- 4 Ligue fribourgeoise contre le cancer**
Krebsliga Freiburg
route St-Nicolas-de-Flüe 2
case postale
1701 Fribourg
tél. 026 426 02 90
info@liguecancer-fr.ch
www.liguecancer-fr.ch
CP 17-6131-3
- 5 Ligue genevoise contre le cancer**
11, rue Leschot
1205 Genève
tél. 022 322 13 33
ligue.cancer@mediane.ch
www.lgc.ch
CP 12-380-8
- 6 Krebsliga Graubünden**
Ottoplatz 1
Postfach 368
7001 Chur
Tel. 081 300 50 90
info@krebssliga-gr.ch
www.krebssliga-gr.ch
PK 70-1442-0
- 7 Ligue jurassienne contre le cancer**
rue des Moulins 12
2800 Delémont
tél. 032 422 20 30
info@ljcc.ch
www.liguecancer-ju.ch
CP 25-7881-3
- 8 Ligue neuchâteloise contre le cancer**
faubourg du Lac 17
2000 Neuchâtel
tél. 032 886 85 90
LNCC@ne.ch
www.liguecancer-ne.ch
CP 20-6717-9
- 9 Krebsliga Ostschweiz**
SG, AR, AI, GL
Flurhofstrasse 7
9000 St. Gallen
Tel. 071 242 70 00
info@krebssliga-ostschweiz.ch
www.krebssliga-ostschweiz.ch
PK 90-15390-1

10 Krebsliga Schaffhausen

Mühlentalstrasse 84
8200 Schaffhausen
Tel. 052 741 45 45
info@krebssliga-sh.ch
www.krebssliga-sh.ch
PK 82-3096-2

11 Krebsliga Solothurn

Wengistrasse 16
4500 Solothurn
Tel. 032 628 68 10
info@krebssliga-so.ch
www.krebssliga-so.ch
PK 45-1044-7

12 Thurgauische Krebsliga

Bahnhofstrasse 5
8570 Weinfelden
Tel. 071 626 70 00
info@tgkl.ch
www.tgkl.ch
PK 85-4796-4

**13 Lega ticinese
contro il cancro**

Piazza Nosetto 3
6500 Bellinzona
Tel. 091 820 64 20
info@legacancro-ti.ch
www.legacancro-ti.ch
CP 65-126-6

**14 Ligue vaudoise
contre le cancer**

place Pépinet 1
1003 Lausanne
tél. 021 623 11 11
info@lvc.ch
www.lvc.ch
UBS 243-483205.01Y
CCP UBS 80-2-2

**15 Ligue valaisanne contre le cancer
Krebsliga Wallis**

Siège central:
rue de la Dixence 19
1950 Sion
tél. 027 322 99 74
info@lvcc.ch
www.lvcc.ch
Beratungsbüro:
Spitalzentrum Oberwallis
Überlandstrasse 14
3900 Brig
Tel. 027 604 35 41
Mobile 079 644 80 18
info@krebssliga-wallis.ch
www.krebssliga-wallis.ch
CP/PK 19-340-2

**16 Krebsliga Zentralschweiz
LU, OW, NW, SZ, UR, ZG**

Löwenstrasse 3
6004 Luzern
Tel. 041 210 25 50
info@krebssliga.info
www.krebssliga.info
PK 60-13232-5

17 Krebsliga Zürich

Freiestrasse 71
8032 Zürich
Tel. 044 388 55 00
info@krebssligazuerich.ch
www.krebssligazuerich.ch
PK 80-868-5

18 Krebshilfe Liechtenstein

Im Malarsch 4
FL-9494 Schaan
Tel. 00423 233 18 45
admin@krebsshilfe.li
www.krebsshilfe.li
PK 90-4828-8

**Lega svizzera
contro il cancro**

Effingerstrasse 40
casella postale
3001 Berna
Tel. 031 389 91 00
info@legacancro.ch
www.legacancro.ch
CP 30-4843-9

Opuscoli

Tel. 0844 85 00 00
shop@legacancro.ch
www.legacancro.ch/
opuscoli

Forum

www.forumcancro.ch,
piattaforma virtuale della
Lega contro il cancro

Cancerline

www.legacancro.ch/
cancerline, la chat sul
cancro per bambini,
adolescenti e adulti
lunedì - venerdì
ore 11.00 - 16.00

Skype

krebstelefon.ch
lunedì - venerdì
ore 11.00 - 16.00

Linea stop tabacco

Tel. 0848 000 181
massimo 8 centesimi
al minuto (rete fissa)
lunedì - venerdì
ore 11.00 - 19.00

**Coaching
telefonico**

«Cancro e lavoro»
Tel. 0848 114 118
8 cts./min. (per rete fissa)
dal lunedì al venerdì
ore 9.00 - 16.00
cancroelavoro@
legacancro.ch

**Le siamo molto grati
del Suo sostegno.**

**Linea cancro
0800 11 88 11**

lunedì - venerdì
ore 9.00 - 19.00
chiamata gratuita
helpline@legacancro.ch

Uniti contro il cancro

Questo opuscolo Le viene consegnato dalla Sua Lega contro il cancro, la quale è a Sua disposizione con la sua ampia gamma di prestazioni di consulenza, accompagnamento e sostegno. All'interno trova l'indirizzo della Sua Lega cantonale o regionale.