



**NOTA DI ANALISI DEL
DECRETO-LEGGE 25 GIUGNO 2008, N. 112
IN TEMA DI HANDICAP E DISABILITÀ**

ARTICOLO 39: RIPRISTINO DELL'ARTICOLO 14 D.LGS. 276/03

Il testo riporta esclusivamente la dicitura che, con l'entrata in vigore del decreto, trova applicazione l'articolo 14 del decreto 276/03, recentemente abrogato in base alle previsioni del Protocollo per il Welfare (legge 247/2007).

Con la norma si crea una confusione legislativa notevole, in quanto parte di contenuti dell'articolo 14 erano confluiti nell'articolo 12 bis della legge 68/99, creato con la stessa legge 247/2007 e non modificato con la presente norma.

Si avrebbero dunque tre tipologie di convenzioni di inserimento lavorativo di persone disabili in piccole imprese e imprese sociali, valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo ex legge 68/99:

- a) articolo 12 legge 68/99;
- b) articolo 12 bis legge 68/99;
- c) articolo 14 decreto 276/03.

Sarebbe quindi opportuno unificare l'articolo 12 bis e l'articolo 14 in un unico testo, che sappia cogliere gli aspetti più positivi di entrambe le disposizioni.

ARTICOLO 40: PROSPETTI TELEMATICI PER IL COLLOCAMENTO DEI LAVORATORI DISABILI

Il Decreto modifica in due punti la legge 68/99 che disciplina il diritto al lavoro dei disabili, prevedendo che:

- (art.17) le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni continueranno a dover dichiarare di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, ma non

dovranno più presentare la relativa certificazione degli uffici competenti;

- (art.40) il previsto prospetto informativo - che le imprese devono inviare ogni anno agli uffici competenti e dal quale risultano il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori disabili, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per gli stessi disabili - dovrà ora essere inviato per via telematica. Il modulo, la periodicità e le modalità dell'invio saranno determinati con Decreto Inter-ministeriale, previa Intesa in Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici, e gli uffici competenti sono chiamati a facilitarne la consultazione nelle proprie sedi, in spazi disponibili aperti al pubblico. **Non sfugge l'importanza della norma, che, una volta pienamente disciplinata dal Decreto e attuata, consentirà un più agevole accesso alle informazioni inerenti le possibilità di collocamento per i lavoratori disabili, facilitando così il match domanda/offerta di lavoro.**

ARTICOLO 71: ASSENZE PER MALATTIA NEL PUBBLICO IMPIEGO

Tra gli eventi che non comportano la decurtazione di indennità o emolumenti aggiuntivi in caso di assenza per malattia nel pubblico impiego, non vengono

considerati la malattia determinata da gravidanza e puerperio (come previsto dal DPR 25/11/1976 art.20), né i periodi di cura per patologie oncologiche o collegate allo stato di handicap grave (riconosciuto ai sensi della legge 104/92).

ARTICOLO 71: FRUIZIONE DEI CONGEDI PER HANDICAP NEL PUBBLICO IMPIEGO

Il testo normativo prevede che la contrattazione collettiva del comparto pubblico definisca i termini e le modalità di fruizione dei permessi retribuiti stabiliti ex lege, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore di quelli che possono essere goduti alternativamente ad ore ed a giorni.

La previsione intende scoraggiare l'utilizzo dei congedi nelle giornate lavorative che prevedono un orario lavorativo più lungo, e dunque, nel caso di una previsione contrattuale non particolarmente favorevole, il lavoratore con handicap o il familiare che assiste una persona con handicap si troverà a non poter stabilire liberamente e in base alle esigenze personali/familiari in quali giorni godere dei congedi previsti dall'articolo 33 della legge 104/92.

Inoltre, se nelle previsioni contrattuali vi sarà un irrigidimento nella richiesta di fruizione di tali congedi (ponendo, ad esempio, tempi di preavviso lunghi e obbligatori), si rischierà di ledere il diritto primario dell'assistenza alla persona con handicap, soprattutto in caso di urgenze.

Se il DL verrà convertito in legge, sarà dunque di fondamentale importanza, all'interno della contrattazione, porre attenzione a come verranno disciplinati "i termini e le modalità di fruizione" dei permessi, nonché a come verranno quantificati in un monte ore i congedi a motivo di handicap.

In ogni caso la previsione normativa appare essere **in palese contrasto con il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro tra lavoratori con handicap del settore privato e pubblico**, come tutelata dal D.lgs. 216/03, emanato in attuazione della direttiva 2000/78/CE.

ARTICOLO 71: DISTRIBUZIONE FONDI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL PUBBLICO IMPIEGO

Ai fini della distribuzione dei fondi della contrattazione integrativa nel pubblico impiego, sarebbe importante inserire, tra le assenze che non vengono computate, quelle relative a congedi fruiti da genitori aventi diritto per la cura del figlio minore (congedi parentali, congedi per malattia del figlio) e quelli di familiari o affini di persone con handicap grave (permessi ex art.33 comma 3 Legge 104/92, prolungamento del congedo parentale, congedo straordinario indennizzato ex Art.42 comma 5 D.lgs 151/2001).

Il rischio è, altrimenti, quello di favorire la stigmatizzazione sociale di coloro che si prendono cura di propri familiari minori di età o con handicap, in senso decisamente contrario rispetto a tutta la normativa di lotta contro le discriminazioni.

ARTICOLO 80: PIANO STRAORDINARIO DI VERIFICA DELLE INVALIDITÀ CIVILI

Il testo prevede che l'INPS attui un piano straordinario di verifica di permanenza dei requisiti sanitari, nei confronti di 200.000 percettori di emolumenti economici per invalidità civile.

E' prevista la visita domiciliare d'ufficio, in luogo della chiamata a visita, per ultrasessantenni, minori nati affetti da patologie e per i quali è stata determinata una invalidità pari al 100 per cento e soggetti affetti da patologie irreversibili. Un Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro trenta giorni,

disciplinerà le modalità di attuazione del Piano, i criteri selettivi e la sinergia con le diverse banche dati.

Il dettato normativo riporta, in verità, errori tecnici rispetto alla materia che rischiano di divenire vere e proprie discriminazioni, quali ad esempio il riferimento a minori nati affetti da patologie e con invalidità pari al 100 per cento, incomprensibilmente escludendo i minori ai quali la patologia è insorta successivamente alla nascita e non considerando che nella realtà la percentuale di invalidità viene solitamente attribuita solo al momento dell'inserimento lavorativo; oppure il riferimento a "patologie irreversibili", e non quello a "patologie rispetto alle quali sono escluse le visite di controllo sulla permanenza dello stato invalidante" (già definite dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero della Salute del 2 agosto 2007), non considerando che di per sé lo stesso riconoscimento di invalidità civile viene rilasciato sulla base della valutazione di menomazioni, affezioni o patologie permanenti; oppure la mancanza di riferimento alle menomazioni, insieme alle patologie.

La domanda da porsi, rispetto ad un piano straordinario che va ad aggiungersi alle verifiche ed ai controlli già programmati, è quanto tali misure nel recente passato siano state efficaci nell'indagine di possibili abusi nella disciplina.

E' inoltre opportuno rammentare che da tempo la Cisl chiede un riordino complessivo della disciplina degli emolumenti, sulla base delle previsioni dell'articolo 24 della legge 328/00.