

Prot. n. 77/09

Roma, 27 marzo 2009

A tutti i Dirigenti Sindacali CONFISAL-UNSA Beni Culturali

A tutte le R.S.U. CONFISAL-UNSA Beni Culturali

A tutti i lavoratori del Ministero per i Beni e le Attività Culturali

LORO SEDI

COMUNICATO N. 19/09

**C.C.I.M. e HANDICAP:
ECCO LA NOSTRA PROPOSTA**

La progressiva responsabilizzazione delle istituzioni, dell'associazionismo e del privato sociale hanno portato all'approvazione della legge 104/92, nota come legge quadro sull'handicap.

Questa legge costituisce la carta dei diritti dell'invalido con la finalità di:
garantire l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti dei portatori di handicap.
prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti che ostacolano il pieno sviluppo della persona umana;
realizzare la massima autonomia nonché i diritti civili, politici e patrimoniali della persona handicappata;
promuovere la piena integrazione scolastica, lavorativa e sociale dei disabili (affidamenti e inserimenti all'interno di nuclei familiari, centri socio-riabilitativi ed educativi diurni, comunità alloggio, case famiglia).

Definizione di handicap

E' fornita dall'art. 3 comma 1 della legge quadro il quale recita:

“è portatore di handicap colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”.

Il diritto alle prestazioni previste dalla legge è in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e all'efficacia delle terapie riabilitative (comma 2).

Il comma 3 prevede l'ipotesi in cui la condizione di handicap può assumere carattere di gravità: "qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di "gravità"; quest'ultima comporta una priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici".

La distinzione tra "handicap generico" e handicap "particolarmente grave", è di fondamentale importanza ai fini del riconoscimento delle agevolazioni previste dalla stessa legge 104/92 ed in particolare quelle di natura tributaria.

Fatte queste premesse, peraltro non nuove ai diretti interessati e/o agli addetti ai lavori, bisogna considerare che la legge 104/92 ha subito alcune modifiche con la Legge 8 marzo 2000 n. 53 e con il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Modifiche non sempre in linea con il principio di solidarietà che ha ispirato la Legge originaria e che, proprio per questo, sono ancora in evoluzione a seguito di una serie di sentenze della Corte Costituzionale.

Esistono poi una serie di circolari esplicative dell' INPDAP, INPS e Funzione Pubblica che fanno dell' handicap uno degli argomenti più normati nel panorama legislativo italiano.

Restano però alcune ombre che noi, nel nostro piccolo, vorremmo dipanare poiché nella quotidianità ci si dimentica spesso che il lavoratore portatore di handicap o il familiare che lo assiste sono persone socialmente svantaggiate e non bacciate dalla fortuna perché possono usufruire di alcuni benefici. I benefici sono una conseguenza della situazione di svantaggio sociale che deve essere appianato.

Nella nostra piattaforma contrattuale, attualmente in discussione per il rinnovo del CCIM, ci siamo volutamente limitati ad un solo aspetto dell' handicap poiché, come abbiamo visto, esistono fin troppe leggi che lo regolamentano.

Pertanto, la nostra proposta in merito è la seguente:

LAVORATORI CON HANDICAP GRAVE

Riteniamo irrinunciabile il prestare una particolare attenzione nei confronti del personale riconosciuto portatore di handicap grave, così come previsto dall'art. 3, commi 1 e 3 della Legge 104/92, al fine di una maggiore sensibilità nel restituire loro, per quanto è possibile, dignità nell'organizzare il proprio lavoro in base alle proprie esigenze di salute.

Innanzitutto, considerata la particolare situazione sanitaria dei suddetti, l'Amministrazione deve prevedere, almeno per quanto riguarda le assenze per

malattia di tale tipologia di personale, la possibilità di esonerarli dal controllo della malattia, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

Ciò è peraltro in linea con quanto previsto dall'allegato A, punto 5, CCNL 22/10/97, che al punto c) recita espressamente: "l'Amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative". Naturalmente dovrà esserci un nesso di casualità tra la malattia e la situazione di handicap.

- Tale correlazione, anche nel rispetto della privacy del dipendente in questione, potrà essere dimostrata tramite apposita autocertificazione, da allegare al certificato medico o, in alternativa, con esplicito riferimento alla L. 104/92 nel certificato medico, in sostituzione della diagnosi.

- Tale procedura, non potrà che giovare all'Amministrazione d'appartenenza in quanto comporterà un risparmio di danaro pubblico nonché una maggiore funzionalità degli uffici che eviteranno il ripetersi di inutili visite medico-fiscali, che altro non farebbero se non constatare una situazione clinica già ampiamente documentata ed accertata, a suo tempo, dagli organi competenti.

- Infine, dimostrerebbe una maggiore sensibilità da parte dell'Amministrazione nei confronti del personale portatore di handicap e restituirebbe almeno in parte, dignità ai lavoratori in questione che meglio potrebbero organizzarsi in base alle proprie esigenze di salute.

Nei prossimi comunicati saranno rese note altre nostre proposte per il Contratto Collettivo Integrativo di Ministero attualmente in discussione.

Cordialità e saluti

IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Dott. Giuseppe Urbino)