

UNA LEGGE DIFFICILE

Compatibilità tra mansioni disponibili e capacità professionali, convenzioni e diversificazione territoriale. Queste le priorità per gli industriali. Su questi temi, Vita Indipendente intervista Luigi Pelaggi, responsabile nazionale del servizio legislazione della Confindustria.

Entro il 31 marzo 2000 le imprese dovranno inviare il prospetto informativo degli occupati. Per gli industriali si prospettano problemi particolari?

L'applicazione della legge - già di per sé difficile - è purtroppo resa ancor più complessa da tutti gli atti regolamentari previsti nella legge stessa ed ancora non emanati: penso al Regolamento di esecuzione, sostituito per intanto da una circolare, e al Regolamento sugli esoneri parziali. Questa carenza, dunque, non agevola le imprese nell'applicazione della legge e rappresenta al momento uno dei problemi principali.

Come valutate l'Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili?

L'Atto d'indirizzo e di coordinamento nulla aggiunge ai presupposti di intervento individuati dalla legge: il sistema prefigurato per l'accertamento delle condizioni di disabilità non risulta modificato nell'Atto rispetto a quanto il legislatore aveva stabilito. Infatti, la Commissione medica dovrà formulare un giudizio sulle potenziali capacità lavorative del disabile fornendo suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento del disabile.

Ma sia la legge, sia l'Atto di indirizzo e di coordinamento non hanno colto un aspetto estremamente importante circa il risultato dell'accertamento: questo viene reso prescindendo da qual-



siasi valutazione in ordine all'ambiente di lavoro in cui si dovrà inserire il soggetto disabile. Siamo, dunque, in presenza di una lacuna legislativa che non è stata, peraltro, risolta dall'Atto, non essendo stata individuata quella preliminare valutazione della compatibilità tra le mansioni che verranno affidate al disabile e il suo stato di invalidità.

Ci sono delle soluzioni per ovviare al problema?

Oggi è pressoché generalizzata in tutte le aziende la regola di far sottoporre il lavoratore che viene assunto, anche mediante il collocamento ordinario, a visita da parte del medico competente per la sicurezza sul lavoro, ex lege n. 626/94, e ciò in virtù di quelle responsabilità che sono poste nel nostro ordinamento a carico del datore di lavoro (art. 2087 cod. civ.). E proprio con riferimento a quanto già avviene per il collocamento ordinario, riteniamo giusto, sia per il disabile, che per l'impresa, prevedere, anche nel caso di ingresso del disabile in azienda, l'effettuazione di una oggettiva valutazione della compatibilità tra le "mansioni disponibili" segnalate dall'impresa e le reali "capacità professionali" del disabile.

Secondo lei ci sono aspetti che, sul piano normativo, occorre affrontare al più presto?

A parte quelli già segnalati nelle pagine di questa rivista nell'ottobre del 1998, ritengo che bisogna al più presto completare l'emanazione di tutti i regolamenti previsti dalla legge, nonché porre in essere le così dette. "convenzioni" previste dall'art. 11 della legge n. 68/99. A questo riguardo vi segnalo che dal novembre 1999 la Confindustria ha chiesto al Ministero del lavoro di essere promotore di "Linee quadro" per una generale convenzione. Ed infatti, ferma la competenza delle autonomie locali, a noi pare che una diversificazione territoriale in questa materia, e cioè differenti strumenti per "l'inserimento mirato" del disabile non trovi alcuna giustificazione. Da qui la necessità di individuare dei principi comuni per tutte le province italiane. (m.s.)