

AssolInterviste: i giovani chiedono agli esperti – Speciale a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Guido Lazzarelli

Responsabile del Settore lavoro, Contrattazione e relazioni sindacali

Responsabile del settore lavoro, Contrattazione e relazioni sindacali di Confcommercio-Imprese per l'Italia nazionale da aprile 2011. Gestisce i tavoli negoziali per il rinnovo di importanti contratti collettivi nazionali di lavoro (uno su tutti, il CCNL Terziario) e di contratti integrativi territoriali e aziendali. Cura l'interpretazione e l'applicazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro e delle leggi sul lavoro e fornisce consulenza sulla giurisprudenza e sulla dottrina giuslavoristica, nonché sul sistema di Relazioni sindacali. Ha partecipato ai tavoli Istituzionali di confronto con il Governo e le Parti Sociali. Fornisce assistenza nell'ambito delle procedure degli ammortizzatori sociali.

Guido Lazzarelli, grazie per aver accettato di rispondere ad alcune domande in merito alle previsioni del CCNL rivolte a lavoratori disabili o *carer* di non-autosufficienti

Vorrei però, innanzitutto, fare una premessa. L'incontro tra domanda e offerta di lavoro avviene

necessariamente sul presupposto che il lavoratore abbia le competenze, le conoscenze e le abilità adatte allo svolgimento di una determinata mansione. La eventuale disabilità del lavoratore potrebbe interessare all'azienda, quindi, solo nella misura in cui lo stesso non sia idoneo a ricoprire la posizione aperta o, in un secondo momento, il ruolo assegnatogli. Non è quindi compito della contrattazione collettiva prevedere specifiche tutele per i lavoratori disabili o non-autosufficienti. Gli stessi sono assunti per la loro capacità di svolgere il lavoro al pari degli altri lavoratori. Compito della contrattazione collettiva è semmai definire un quadro normativo che garantisca il corretto svolgimento e la corretta gestione dei rapporti di lavoro, conciliando le esigenze delle imprese e dei lavoratori nel loro complesso. Nella definizione di particolari tutele si rischierebbe infatti di introdurre criteri selettivi discriminatori, tanto per il lavoratore disabile, che per gli altri lavoratori. Le specifiche esigenze dei lavoratori disabili possono essere gestite attraverso gli istituti e le materie regolate dal contratto collettivo, che sono già il frutto del compromesso tra i bisogni di flessibilità espressi dalle imprese e la

garanzia di adeguati livelli di tutela dei lavoratori, secondo i principi della conciliazione vita-lavoro, della parità di trattamento e della tutela della condizione psicofisica del lavoratore.

Il CCNL Terziario (art. 13) prevede una Commissione permanente per le pari opportunità. Si rivolge anche alle pari opportunità per i lavoratori disabili?

No, la Commissione ha competenza solo sulle questioni di genere.

Il CCNL all'art. 73 "Genitori di portatori di handicap" prevede un diritto di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i genitori di portatori di handicap grave. Come nasce tale disposizione? Perché non è previsto anche per i lavoratori con handicap grave?

Questa disposizione è stata introdotta dal rinnovo del 1990. Il diritto di precedenza non è previsto esplicitamente per i lavoratori con handicap grave perché si ritiene che particolari impedimenti al normale svolgimento dell'attività lavorativa emergano al momento dell'assunzione. In tale circostanza, è nell'interesse di entrambe le parti valutare, caso per caso, l'opportunità o meno di instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale, con le eventuali flessibilità previste dalla legge. Nel caso in cui la disabilità si manifesti nel corso del rapporto di lavoro e sia tale da impedire al lavoratore il normale svolgimento delle mansioni, il datore di lavoro gestirà il rapporto secondo gli strumenti messi a disposizione dal CCNL e dalla legge.

Il Capo VII, art. 94 recita: «Le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della legge n. 68/1999». Come nasce tale disposizione? Come viene poi concretamente attuata?

La disposizione nasce a seguito dell'emanazione della legge n. 68/1999. Le procedure di attuazione sono regolate dall'art. 11, legge n. 68/1999, ma non

esistono monitoraggi e dati sulla diffusione delle convenzioni. Si ricorda, comunque, che nei settori rappresentati dalla Confcommercio, in cui l'attività svolta consiste prevalentemente nel contatto diretto con il pubblico, riesce difficile l'inserimento soggetti affetti ad esempio da particolari disabilità psichiche.

Il Fondo sanitario integrativo EST e Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S." tutelano anche i lavoratori disabili? E i familiari non autosufficienti?

Fondo EST

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti. Pertanto, sono da ritenersi esclusi i familiari non auto-sufficienti. Il fondo copre trasversalmente una serie di prestazioni individuate dal piano sanitario annuale (si veda <http://www.fondoest.it/content/piano-sanitario>), senza distinzione tra lavoratori disabili e altri lavoratori.

Cassa Qu.A.S.

Hanno diritto alle prestazioni sanitarie tutti gli iscritti dipendenti con qualifica di "Quadro" da aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive. L'assicurazione Quas non è estensibile ai familiari. Analogamente al Fondo EST, attraverso il proprio tariffario nomenclatore la Cassa "cataloga" le oltre 3.000 prestazioni sanitarie riconosciute e le relative tariffe ammesse a rimborso, senza distinzione tra lavoratori disabili e altri lavoratori.

L'art. 141 definisce che le modalità di espletamento del «lavoro domenicale» vengano definite nell'ambito della contrattazione di II livello, territoriale e aziendale, ma che comunque non saranno tenuti ad assicurarlo «i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi». La tutela del contratto di primo livello è interessante, ma perché non è estesa al lavoratore disabile?

L'art. 141 si propone di garantire un certo livello di

conciliazione vita-lavoro alle specifiche tipologie di lavoratori individuate dal contratto, in ragione delle particolari situazioni familiari che sono tenuti a gestire. Come ricordato in premessa, ciò che rileva al momento dell'assunzione di un disabile è che lo stesso sia idoneo allo svolgimento di una determinata mansione, al pari degli altri lavoratori. Una volta costituito, il rapporto di lavoro sarà regolato secondo la normale disciplina e secondo i livelli di tutela definiti dal CCNL e dalla legge.

Il CCNL definisce che «al fine di prevenire situazioni di abuso» i primi due eventi di malattia vengano retribuiti al 100%, il terzo al 66%, il quarto al 50% e lo 0% dal quinto in poi. Non sono però computabili gli eventi morbosi dovuti a ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni; sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del SSN. Da cosa nasce la dicitura «terapie salvavita»? Non sarebbe più opportuno fare riferimento a terapie prolungate o cicliche legate alla condizione di salute/disabilità del lavoratore?

La locuzione “terapie salvavita” è di derivazione legale (es. articolo 12-*bis* del d.lgs. n. 61/2000), ed è utilizzata in modo ricorrente nel CCNL (es. art. 181, art. 91). Il riferimento a “terapie prolungate o cicliche legate alla condizione di salute/disabilità del lavoratore” sarebbe forse più appropriato dal punto di vista tecnico. Tuttavia, da un punto di vista di interpretazione del contratto questa dicitura lascerebbe spazio a dubbi interpretativi legati, ad esempio, al concetto di ciclicità o di estensione temporale della terapia. Non si esclude a priori, tuttavia, in futuro, la opportunità di effettuare interpretazioni in tal senso.

L'art. 181-*bis* prevede che l'aspettativa non retribuita per malattia di 120 giorni, da sommare ai 180 previsti per la conservazione del posto di lavoro, alla sola condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. In caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà inoltre

fruire di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. Per questi lavoratori, i primi 60 giorni dell'aspettativa saranno indennizzati al 100%. È questa una previsione di tutela molto interessante. Come nasce? Come vengono certificate le “patologie gravi e continuative”?

L'art. 181-*bis* è stato inserito nell'ultimo rinnovo del CCNL (26 febbraio 2011), a riprova che le disposizioni sulla malattia non intendevano abbassare le tutele del contratto, bensì disincentivare situazioni di abuso. Per l'individuazione dei casi in cui sia corretta l'applicazione della norma, poiché non esiste una elencazione esaustiva di tutte le c.d. “gravi patologie”, ci si riferisce normalmente a terapie che, per modalità e tempi di somministrazione, pongono il dipendente trattato in condizioni di temporanea incapacità alla prestazione lavorativa.

In caso di lavoratori infortunati sul lavoro, l'art. 182 prevede la conservazione del posto con un'aspettativa non retribuita per un periodo prolungato, rispetto ai 180 giorni, fino a tutta la durata dell'infortunio. Come nasce tale disposizione?

La disposizione risale al rinnovo contrattuale del 1990 e nasce, come sempre accade nei processi negoziali, in un rapporto di equilibrio tra richieste delle OO.SS. e disponibilità economiche e di organizzazione.

Quali sono le finalità dell'EBINTER? Come opera? Si rivolge anche a lavoratori disabili o che assistono familiari non-autosufficienti?

Le finalità e le modalità di funzionamento dell'EBINTER sono dettagliate nello Statuto e nel regolamento dell'ente reperibili all'indirizzo <http://www.ebinter.it/documentazione.htm>. Ad ogni modo, l'Ente non ha competenza in materia di disabilità.