

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO-LEGGE 29 DICEMBRE  
2022, N. 198, RECANTE DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI  
TERMINI LEGISLATIVI

Memoria della FISH

Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap

*Audizione informale 16 gennaio 2023*

**Senato della Repubblica**

*Commissioni riunite Affari Costituzionali e Bilancio*

## **PREMESSA**

### ***LA CONVENZIONI SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DELLE NAZIONI UNITE***

L'approvazione della Convenzioni sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) da parte dell'assemblea generale delle Nazioni Unite (13.12.2006), oggi ratificata da 183 paesi aderenti all'ONU (il 94,6% degli Stati membri) e dal 2009 anche dall'Italia (Legge 18 del 3 marzo 2009), è un profondo cambiamento di paradigma culturale sulla condizione delle persone con disabilità ed una legge internazionale che l'Italia si è impegnata a applicare. Gli impegni di protezione legale, basati sul modello sociale della disabilità basato sul rispetto dei diritti umani, ha profondamente innovato nei principi da rispettare, negli approcci tecnico/professionali da modificare, nelle trasformazioni necessarie del welfare indirizzati alle persone con disabilità. Passando dal riconoscimento dei bisogni all'accesso ai diritti, la Convenzione è molto chiara quando definisce la disabilità come *"il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri"* (preambolo, punto e). La stessa Unione Europea ha avuto accesso alla CRPD nel 2011 e il cui testo è oggi parte del diritto comunitario e la direttiva 2019/8812 testimonia la volontà dell'Unione Europea ad applicarla in tutte le attività ad essa delegate. L'accessibilità al mercato (art. 9 della CRPD) è uno dei pilastri di questa volontà insieme alla non discriminazione, all'egualizzazione delle opportunità (art. 5 della CRPD) al coinvolgimento delle organizzazioni delle persone con disabilità nelle decisioni che le riguardano (art. 4 comma 3 della CRPD). Nel marzo del 2021 la Commissione europea ha presentato la strategia europea per i diritti delle persone con disabilità in il tema dell'accessibilità è parte sostanziale delle politiche europee.

In questo nuovo approccio i Principi Generali (Art. 3) della Convenzione non fanno riferimento alla condizione di salute, ma sottolineano valori che non sono mai stati applicati coerentemente prima alle persone con disabilità: *"(a) il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e l'indipendenza delle persone; (b) la non discriminazione; (c) la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società; (d) il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa; (e) la parità di opportunità; (f) l'accessibilità; (g) la parità tra uomini e donne; (h) il rispetto dello sviluppo delle capacità dei minori con disabilità e il rispetto del diritto dei minori con disabilità a preservare la propria identità"*.

La rivoluzione che la CRPD introduce ha un forte impatto anche sui sistemi di welfare legati alle persone con disabilità al punto che la Corte Costituzionale nella sentenza 80/2010 ha riconosciuto che tutta la legislazione italiana in materia di disabilità deve essere

interpretata alla luce della CRPD, chiaramente legata all'articolo 117 della stessa Carta Costituzionale<sup>1</sup>. La legge n. 227 del 21.12.2021 legge delega sulla disabilità introduce una riforma importante del nostro sistema di welfare. Lo stesso Osservatorio nazionale ha avuto il compito di monitorare l'inclusività del PNRR rispetto ai diritti delle persone con disabilità (3.150.000 le persone che vivono condizioni di disabilità che richiedono sostegni appropriati ed a volte importanti) ed i principi che saranno monitorati sono proprio la vita indipendente e l'auto determinazione, la non discriminazione il coinvolgimento delle organizzazioni di persone con disabilità.

Da qui la necessità di partire dal testo della CRPD nella definizione di nuove legislazioni relative ai diritti delle persone con disabilità.

Il **ddl 29 dicembre 2022, n. 198 in materia di proroghe di termini legislativi** – il cui disegno di legge di conversione è attualmente all'esame di queste Commissioni – reca alcune disposizioni di sicuro interesse per le persone con disabilità ed i loro familiari, disposizioni da guardare certamente con favore dal momento che prevedono proroghe di termini legislativi opportune e funzionali allo svolgimento delle molteplici attività che impattano sulla vita delle persone con disabilità ed i loro familiari in modo costante e valido. Per questi motivi, la FISH – Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, organizzazione ombrello a cui aderiscono oltre 500 enti di Terzo Settore e 42 associazioni di rilievo nazionale e regionale di persone con disabilità e loro familiari, hanno ritenuto utile proporre a seguire alcune proposte emendative che possano essere ulteriormente di miglioramento all'inclusione sociale delle persone con disabilità e dei loro familiari.

## **LE PROPOSTE DI EMENDAMENTI DELLA FISH**

### **1. EDUCAZIONE INCLUSIVA**

#### Motivazioni

Il Piano Educativo Individualizzato è uno strumento didattico essenziale per l'educazione scolastica degli studenti con disabilità. Permette, infatti, la stesura di un piano educativo personalizzato per il singolo alunno con disabilità, fissando le attività e gli obiettivi da raggiungere nell'anno accademico. Il P.E.I, le sue caratteristiche, le modalità con cui viene

---

<sup>1</sup> ART. 117 - La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli **obblighi internazionali**.

scritto e i dati su cui la sua formulazione si basa, sono stati recentemente oggetti di diverse riforme. Riforme che la Federazione Italiana per il Superamento dell'handicap, valuta in modo positivo. Non si può negare che l'apparato organizzativo attuale non consente di mettere in pratica le suddette riforme secondo i tempi indicati. Infatti, è stato stabilito che il nuovo modello del P.E.I, che vede alla sua base una nuova certificazione della disabilità, basata sulla valutazione del funzionamento, che tenga conto di quanto stabilito dall'ICF, entri in funzione in tempi brevissimi. Ciò, purtroppo incontra degli ostacoli pratici che causerà un importante ostacolo al diritto all'educazione ed ad una educazione inclusiva degli studenti con disabilità.

Per queste ragioni la Fish, in quanto una delle Federazioni maggiormente rappresentative del mondo della disabilità ritiene necessario proporre l'introduzione del seguente articolo nel D.L. 198/2022-A.S. 452:

*Art. 5 bis - Modificazioni all'articolo 7 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66*

*Introduzione nell'articolo 7 del decreto legislativo 13 aprile 2017 n. 66 dei seguenti commi:*

*2-quater Al fine di dare attuazione alle misure contenute nel presente articolo, tenuto conto che il numero di alunni e studenti certificati ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 nell'a.s. 2021/2022 è pari a 277.840, e che occorre convertire gradatamente gli attuali Verbali di accertamento e Diagnosi funzionali nei nuovi Verbali di accertamento e nei Profili di funzionamento, nel periodo transitorio – comunque non oltre il 1° settembre 2023 – le certificazioni di disabilità di alunni e studenti con disabilità intellettiva, redatte ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/1992, sono da considerarsi a tutti gli effetti – in base ai nuovi criteri di valutazione in chiave ICF – aventi un livello di restrizione della partecipazione “molto elevato”. Pertanto il Gruppo di Lavoro Operativo per l'inclusione (GLO), di cui all'art. 9 del presente decreto, in sede di Verifica finale o di redazione del PEI provvisorio, ai fini della formulazione di proposte per le risorse professionali e i servizi di supporto necessari, in assenza del nuovo Verbale di accertamento e del Profilo di funzionamento, valuterà le entità delle difficoltà nello svolgimento delle attività comprese in ciascun dominio/dimensione, tenendo conto dei fattori ambientali implicati, secondo il livello massimo previsto.*

*2-quinquies Nel caso di alunni e studenti con altre disabilità, certificati ai sensi dell'art. 3 comma 1 della legge 104/1992, e di alunni e studenti con disabilità sensoriali, qualunque gravità essi presentino, in assenza del nuovo Verbale di accertamento e del Profilo di funzionamento, il Gruppo di Lavoro Operativo per l'inclusione (GLO) procederà a redigere una proposta di valutazione della Sezione 4 del Verbale di accertamento, di cui al DM del Ministero della Salute n.182 del 2020 sottoscritta dal rappresentante dell'unità di valutazione multidisciplinare della ASL*

*territorialmente competente. Il GLO – nelle more del rilascio del Verbale di accertamento e del Profilo di funzionamento – può procedere alla formulazione di proposte per le risorse professionali e i servizi di supporto necessari, come previste in sede di verifica finale e di PEI provvisorio, ai sensi dell'art. 7, comma 2 del presente*

## **2. PROROGA ACCESSO AL LAVORO AGILE PER LAVORATORI CON DISABILITÀ E CAREGIVER**

### Motivazioni

Garantire alle persone con disabilità che a causa di patologie immunodepressive, di patologie croniche, di patologie oncologiche, dello svolgimento di terapie salvavita, si trovano in una condizione di rischio, così come a quelle che ricoprono la figura del loro caregiver, l'accesso al lavoro agile vuol dire riconoscergli concretamente il diritto al lavoro. Spesso, infatti, senza l'accomodamento ragionevole che lo smart working costituisce questi cittadini, soprattutto in un periodo come quello attuale in cui il Covid è ancora in circolazione, questi cittadini e cittadine, non possono svolgere alcuna attività lavorativa.

La stessa Convenzione Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità, che l'Italia ha ratificato nel 2008, ci impone di assicurare alle persone con disabilità ed ai caregiver la possibilità effettiva di accedere a questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Per questa ragione, e per adempiere all'implementazione della missione 5, componente 2 del PNRR, la Federazione Italiana per Superamento dell'handicap propone le seguenti aggiunte all'articolo 1 del D.L. 198/2022 -A.S. 456.

*“Ai lavoratori portatori di handicap grave ex art. 3, comma 3° legge 104/02, ovvero in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche, patologie cronico ingravescenti degenerative o dallo svolgimento di relative terapie salvavita – spetta sino al 31 dicembre 2023 il diritto al lavoro agile. Ai coniugi, genitori e altri familiari conviventi che rispetto ai lavoratori di cui sopra assumano la qualifica di caregiver familiare di cui allo schema di Disegno di Legge recante delega al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane e non autosufficienti, anche in attuazione della missione 5 componente 2, riforma 2 del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza, spetta sino alla stessa data una priorità di accoglimento rispetto a domande dagli stessi presentati per l'accesso al lavoro agile. L'eventuale diniego formulato dal datore di lavoro, per entrambe le situazioni di cui al comma precedente, dovrà essere motivato per iscritto. Il datore di lavoro dovrà, in particolare, fornire la prova dell'incompatibilità dell'adozione della modalità di lavoro agile in favore del lavoratore appartenente a una delle fattispecie elencate al 1° comma del presente articolo*

*rispetto all'organizzazione aziendale e al concreto svolgimento dell'attività assegnata al lavoratore medesimo. Il datore di lavoro dovrà altresì fornire congrua motivazione dell'eventuale sproporzione o eccessivo onere che egli dovrebbe sostenere per consentire l'adozione della suddetta tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa, facendo applicazione dei parametri già in uso per la valutazione e realizzazione degli accomodamenti ragionevoli, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. d) della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, recepita in Italia con legge 18/09."*

### **3. PROROGA MISURE URGENTI PER LA TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ**

*"Fino al 31 dicembre 2023 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché per i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai medici di medicina generale ovvero dai medici del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche, patologie cronico ingravescenti degenerative, o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. Il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie come sopra specificate è escluso dal periodo di comportamento"*

### **4. QUOTE RISERVATE**

#### Motivazioni

Garantire alle persone con disabilità che a causa di patologie immunodepressive, di assicurare il rispetto delle quote riservate quando si va a stabilire nuove assunzioni all'interno dei Ministeri è un passaggio fondamentale nel garantire il diritto delle persone con disabilità ad essere incluse in modo attivo nella società ed il loro diritto al lavoro così come enunciati dalla Convenzione Onu dei diritti delle Persone con Disabilità.

Per questa ragione la Federazione ritiene necessaria l'aggiunta di un ulteriore comma all'articolo 1 del presente disegno di legge.



*Art 1 comma 23:*

*Nello svolgimento e nell'attuazione delle assunzioni del personale ministeriale, così come indicate e determinate dal presente disegno di legge vengono rispettate le quote di assunzione delle persone con disabilità, in applicazione della legge 68/99 e del D. Lgs 151/2015.*

## **5. ASSUNZIONE E STABILIZZAZIONE ASSISTENTI SOCIALI**

### Motivazioni

Per garantire l'implementazione dei Livelli essenziali di prestazione sociale e l'integrazione di questi con i Livelli essenziali di assistenza, in attuazione della missione 5 del PNNR e della più recente legiferazione italiana in materia è necessario apportare delle modifiche all'organico dei servizi sociali e degli ATS. Il personale a disposizione non è sufficiente per raggiungere gli obiettivi prefissati, i quali sono vitali per garantire i diritti delle persone con disabilità, In aggiunta, sebbene siano da accogliere favorevolmente le previsioni di stabilizzazione degli assistenti sociali, queste non sono abbastanza. Si deve infatti, stabilire che l'assunzione di queste figure avvenga tramite contratti stabili ed indeterminati.

Queste sono le ragioni che spingono la Federazione a chiedere una modifica del comma 19 dell'articolo 1 del D.L. 198/2022.

*Al fine di assicurare la realizzazione dei Livelli essenziali di prestazioni sociali, e dell'integrazione di questi con i Livelli Essenziali di assistenza, in attuazione della Missione 5 del PNNR, viene stabilita l'aumento degli assistenti sociali, in modifica dell'articolo 1 comma 797 ss della legge 178/2020, arrivando a garantire la presenza di un operatore sociale ogni 3.000 abitanti. Tale aumento si deve realizzare entro il 31 dicembre 2023.*

*Si stabilisce che a partire dal 31 marzo i nuovi dipendenti assunti per ricoprire il ruolo di assistente sociale siano assunti con contratto a tempo indeterminato.*

Roma 16 gennaio 2023