

REDAZIONALI

FOCUS SUL "COLLEGATO LAVORO"

dell'Avv. Giuseppe Dall'Ozzo

Il "Collegato Lavoro" alla manovra finanziaria 2009, approvato con l. 4.11.2010, n. 183 entrata in vigore il 24.11.2010, ha modificato ed innovato numerosi ambiti del mondo del lavoro pubblico (e privato), attribuendo altresì al Governo la delega legislativa in più settori.

La presente trattazione illustrerà le disposizioni, di sicuro e maggiore interesse per dipendenti ed amministratori dell'ente locale, che compongono la nuova disciplina per il lavoro pubblico, disposizioni determinate da interventi specifici e settoriali e dalla modifica/integrazione di regole di portata generale come il d. lgs. 165/01 o la l. 104/92.

Per quel che concerne la novella introdotta dal Collegato relativa alle disposizioni previste dal codice di procedura civile in materia di conciliazione ed arbitrato nelle controversie di lavoro, si ritiene opportuno dedicare, nel prossimo numero di questa Rivista, una trattazione *ad hoc*.

Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni (art. 13, l. 183/10).

Le pubbliche amministrazioni che, a seguito del verificarsi di una delle ipotesi previste dal co. 1 dell'art. 13 del Collegato - conferimento di funzioni statali alle Regioni e alle autonomie locali; trasferimento o conferimento di attività svolte dalle PA. ad altri soggetti pubblici; esternalizzazione di attività o servizi - rilevano esuberi di personale (superiore al 10%), devono provvedere ad informare le organizzazioni sindacali e procedere alla applicazione dall'art. 33 del d. lgs. 165/2001.

Detta comunicazione deve indicare, in maniera circostanziata e non generica:

- numero e qualifica del personale in esubero;

- le ragioni che hanno determinato l'esubero nonché i motivi ostativi al riassorbimento del/i lavoratore/i nella medesima amministrazione;

- come ridurre l'impatto sociale conseguente all'esubero con una analisi ad ampio spettro che valuti, ad esempio, la percorribilità o meno del ricorso alla assegnazione temporanea del personale eccedente presso altre amministrazioni *ex art. 30, co. 2 sexies* d. lgs. 165/01 come novellato dall'art. 13 in commento, ovvero di altre opportunità occupazionali, finanche nel settore privato.

Si sottolinea l'importanza e la novità della menzionata assegnazione temporanea, prevista e disciplinata dal co. 2 *sexies*, art. 30, d. lgs. 165/01 novellato, che consente appunto alle amministrazioni pubbliche, in presenza di motivate esigenze organizzative risultanti dai documenti di programmazione di cui all'art. 6 d. lgs. citato e con le modalità previste dai rispettivi regolamenti, di utilizzare il personale proveniente da altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, nel rispetto di quanto già previsto dalle norme speciali in materia e del regime di spesa previsto da dette norme e dal richiamato decreto.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della l. 183/10, le pubbliche amministrazioni potranno rideterminare dette assegnazioni temporanee in corso. Diversamente, i rapporti in corso continueranno ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

E' vietato il ricorso alla assegnazione temporanea, all'interno della singola amministrazione, per spostare il proprio personale per esigenze di servizio.

Dal collocamento in disponibilità del dipendente pubblico, che non è stato possibile collocarlo né presso altro ufficio della mede-

sima amministrazione, né presso diversa amministrazione, ovvero per il fatto che non abbia preso servizio presso quella amministrazione che si era resa disponibile a ricollocarlo, consegue la sospensione delle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro e la corresponsione dell'80% dello stipendio e della IIS per un massimo di 24 mesi.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 16, l. 183/10).

L'art. 16 del Collegato integra la materia del *part-time* regolamentata dall'art. 73 d.l. 112/08, convertito nella l. n. 113/08, che modifica la l. 662/96.

Nella vigenza della l. 662/96 la concessione del *part-time* era di fatto automatica, ad eccezione per il personale non contrattualizzato o per limitazioni espresse nei regolamenti.

Con l'avvento della l. n. 113/08, il *part-time* "può essere concesso" dalla amministrazione, entro sessanta giorni dalla domanda, previa valutazione del Dirigente, con argomentazioni sostanziali, nel rispetto della contrattazione collettiva e delle previsioni regolamentari e con una attenta valutazione non solo delle esigenze del dipendente ma, anche e soprattutto, di quelle della stessa amministrazione.

Il dipendente deve presentare la domanda di *part-time* per iscritto, indicando decorrenza e durata (nell'ipotesi in cui la riduzione superi il 50% il dipendente deve precisare se intende esercitare altra attività di lavoro subordinato od autonomo indicando, in questo caso, il nominativo dell'eventuale nuovo datore, luogo ed orario della prestazione).

Entro sessanta giorni dal ricevimento della domanda l'amministrazione, come detto, non ha più l'obbligo di concedere la richiesta trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ma la facoltà.

Da sottolineare come la trasformazione debba essere comunque negata quando essa, in relazione alle mansioni del dipendente e alla sua posizione organizzativa all'interno dell'amministrazione, comporti un semplice pregiudizio alla funzionalità del servizio.

E' quindi richiesto un "semplice" pregiudi-

zio laddove, prima della riforma, esso doveva essere invece "grave" (ad esempio, un "semplice" pregiudizio può rinvenirsi nel caso in cui la nuova attività da svolgere entri semplicemente in conflitto di interessi con la specifica attività di servizio già svolta dal dipendente).

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale va comunicata *on line* al Centro per l'impiego su cui insiste la sede dell'ufficio dove presta l'attività il dipendente. Prima la comunicazione andava fatta nei cinque giorni successivi alla trasformazione. Ora, secondo quanto dispone l'art. 5, co. 1 del Collegato, tale onere può essere assolto entro il ventesimo giorno successivo alla trasformazione del rapporto.

Da ricordare come coloro che sono affetti da gravi patologie oncologiche con riduzione della capacità lavorativa anche per l'effetto invalidante causato da farmaci salva vita hanno diritto a trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale (previo accertamento sanitario della ASL) con possibilità di tornare al tempo pieno in caso di miglioramento delle condizioni.

Parimenti sussiste una priorità nella trasformazione del rapporto quando il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore interessato sono invalidi al 100% ovvero necessitano di assistenza continua.

La discrezionalità della PA nel concedere il *part-time* si riferisce non solo alle richieste successive alla entrata in vigore della l. 183/10 ma anche ai provvedimenti di concessione adottati prima.

Nello specifico, l'art. 16 del Collegato consente al datore di riconsiderare, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge, i *part-time* autorizzati prima della entrata in vigore del dl 112/08 convertito con l. 133/08. (anche se, la lettera dell'art. 16 escluderebbe, dal diverso tipo di valutazione, i *part-time* concessi dopo il 25.6.2008, data di entrata in vigore della l. 133/98).

La revisione dei *part-time* già concessi dovrà avvenire sulla base dei noti criteri di efficienza ed efficacia, in considerazione dell'incarico o della mansione svolta dal dipendente, della eventuale carenza di organico ove è inserito e del pregiudizio che potrebbe derivare

alla funzionalità della amministrazione, dei problemi che si creerebbero all'utenza nel caso il richiedente svolgesse un servizio essenziale alla collettività.

Il tenore dell'art. 16 attribuisce di fatto al datore di lavoro una mera potestà a riconsiderare i *part-time* già concessi, non un vero e proprio obbligo.

Si osserva come, dal momento che i principi che dovranno sovrintendere alla nuova valutazione del datore per la concessione del *part-time* saranno quelli della correttezza e della buona fede, è prevedibile l'insorgenza di contrasti (e quindi di possibile contenzioso) legati alla difficoltà di armonizzare detti principi con quello, di pari dignità, dell'affidamento del dipendente sul *part-time* a suo tempo a lui concesso.

Dalla nuova valutazione e dalla comparazione tra le esigenze del datore di lavoro pubblico (come detto, ora preminenti rispetto al passato) con quelle del dipendente, potrà derivare, alternativamente: la conferma della precedente autorizzazione, la sua revoca, la individuazione di un *part-time* con una determinazione oraria concordata e condivisa a superamento delle contrapposte esigenze.

Aspettativa (art. 18, l. 183/10).

Secondo quanto dispone l'art. 18 del Collegato, il personale pubblico può chiedere e beneficiare di una aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo non superiore a dodici mesi (fruibile anche in più *tranches* durante l'arco lavorativo del dipendente), anche per avviare attività professionali od imprenditoriali.

Trattasi di una novità davvero importante, una prosecuzione evolutiva del collegamento e della comunicabilità tra il mondo del lavoro pubblico con quello privato già tracciato dall'art. 23 *bis*, d. lgs. 165/01 (disciplina fatta salva, non a caso, dal co. 3 dell'art. 18 del Collegato).

In pratica al dipendente pubblico viene ora consentito di transitare nel mondo del lavoro autonomo per potervi lavorare.

Vengono così incentivati quei soggetti che, avendo acquisito delle competenze e delle professionalità anche durante il rapporto di lavoro pubblico, desiderino non soltanto svol-

gere una attività subordinata presso un datore di lavoro privato ma, come detto, avviare una attività imprenditoriale o professionale alla quale (eventualmente) dedicarsi a tempo pieno alla scadenza del periodo di aspettativa, dopo aver formalizzato le dimissioni dalla propria amministrazione.

L'aspettativa viene concessa dalla amministrazione all'esito del vaglio della documentazione prodotta dall'interessato e previa ponderazione delle esigenze organizzative datoriali.

Specificamente, chi richiede la aspettativa dovrebbe rappresentare e documentare all'amministrazione di appartenenza (a titolo esemplificativo):

- il settore ove intraprendere la attività;
- la forma giuridica della attività e la documentazione presupposta e necessaria, compresi i titoli e le abilitazioni all'uopo necessarie;

- la ricerca di mercato;

la pertinenza dell'attività imprenditoriale da svolgere con le mansioni svolte nella pubblica amministrazione;

- le possibilità economiche e la garanzia di solvibilità.

Il datore di lavoro, dal canto suo, deve valutare le proprie esigenze organizzative, l'organico ove il richiedente è inserito, la posizione occupata da questi, la specificità delle mansioni svolte.

Nonostante gli interessi contrapposti e le rispettive esigenze, lo spirito della legge sembrerebbe essere, comunque, quello di agevolare il più possibile la concessione di questa particolare tipologia di aspettativa, cercando di facilitare, si ripete, il passaggio del personale pubblico a forme di lavoro autonomo od imprenditoriale.

Durante il periodo di aspettativa il dipendente mantiene la qualifica posseduta ed è sempre possibile il ricongiungimento dei periodi contributivi ad esso spettanti.

Eliminazione di ogni forma di discriminazione e garanzia delle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni (art. 21, l. 183/10).

L'art. 21 del Collegato apporta, con riferimento all'argomento trattato, rilevanti modi-

fiche ed integrazioni al d. lgs. 165/2001.

Rispetto alla garanzia delle pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori per l'accesso e il trattamento al lavoro già previsti all'art. 1, co. 1 del d. lgs. citato, il Collegato aggiunge quella della “... assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”.

Viene quindi resa cogente in maniera incisiva la tutela da quelle forme discriminatorie psico-fisiche, dirette od indirette, relativamente:

- all'età (per la assegnazione dei compiti, il Dirigente deve tenere presente la sola capacità professionale e non l'età);

- all'orientamento sessuale (così come non possono essere motivo di discriminazione le differenze di sesso, lo stesso deve valere per le differenze di orientamento sessuale);

- alla razza e all'origine etnica (in ragione della globalizzazione e della libera circolazione tra stati);

- alla disabilità (la inferiorità dei portatori di handicap deve essere superata con l'ausilio di strumenti tecnici ad hoc e soprattutto con una organizzazione del lavoro che concorra ad eliminare ogni discriminazione con i normodotati, ad esempio con il ricorso alla flessibilità dell'orario, telelavoro, ecc.);

- alla religione e alla lingua;

- all'accesso al lavoro (con il rispetto dell'art. 97 della Costituzione senza che vengano meno le quote riservate ai soggetti portatori di gravi disabilità, ai familiari delle vittime del terrorismo e dei caduti nelle missioni militari di pace all'estero);

- al trattamento e alle condizioni di lavoro;

- alla formazione professionale;

- alla sicurezza sul lavoro.

L'art. 21 del Collegato in commento, nel riscrivere l'art. 57 del d. lgs. 165/01, prescrive che entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della l. 183/10, le singole amministrazioni pubbliche debbano costituire nel loro interno il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

In pratica detto Comitato concentra in un unico organismo - nella logica del principio di razionalizzazione e semplificazione che ca-

ratterizza la moderna PA - le competenze fino ad ora attribuite ai comitati per le pari opportunità e ai comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Comitato unico ha precisi compiti propositivi, consultivi e di verifica finalizzati ad ottimizzare la produttività e l'efficienza delle prestazioni e garantendo, come sopra detto, la tutela da ogni discriminazione, attuando le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alla discriminazioni ed alla violenza morale o psichica.

Il Comitato è composto, in forma paritetica, da componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'amministrazione e di rappresentanti della medesima amministrazione. Il Presidente del Comitato è designato dall'amministrazione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia da parte del dirigente incaricato della gestione del personale, comporta un preciso addebito nei confronti di lui con riverberi negativi sulla propria valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi.

Le modalità di funzionamento saranno emanate, entro 90 giorni dalla entrata in vigore della legge, con apposita Direttiva della Funzione Pubblica che fisserà le necessarie linee guida.

Protezione dei dati personali (art. 14, l. 183/10).

Altra novità del Collegato lavoro afferisce alla disciplina del trattamento di dati personali e della loro protezione da parte di soggetti pubblici.

L'art. 14 del Collegato, a parziale modifica del codice in materia di protezione dei dati personali (d. lgs. 196/03), assicura e garantisce la trasparenza delle informazioni concernenti lo svolgimento delle mansioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica (nome, orario di servizio, mansioni svolte, assenze dal servizio, etc.), ivi comprese le determinazioni sulla valutazione delle prestazioni lavorative che, per ciò stesso, deve essere trasparente (prima il codice affermava che dette notizie “non sono oggetto di protezione della riservatezza personale”).

L'espressione “addetto ad una funzione pubblica” consente di poter riferire la norma

in commento non solo al dipendente nella accezione classica ma anche a colui che, in generale, svolga una attività pubblica ed eserciti poteri pubblici concorrendo semplicemente a formare la volontà di una pubblica amministrazione, anche in forma sussidiaria o accessoria.

Due precisazioni.

Il legislatore, con la novella in commento, non ha inteso rendere conoscibili a chiunque le informazioni che riguardano il dipendente, ma soltanto "accessibili", da parte dell'amministrazione di appartenenza, a colui che dimostri l'interesse sostanziale collegato ad una specifica situazione soggettiva giuridicamente rilevante.

Sono rese invece non ostensibili (cioè protette), se non nei casi previsti dalla legge:

le notizie riferite alla natura della infermità e degli impedimenti personali (ad esempio, i permessi per motivi di studio, il certificato di malattia, la richiesta di congedo o la domanda di aspettativa per maternità, etc.) o familiari causativi l'astensione dal lavoro;

le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e la propria amministrazione idonea a rivelare taluna delle informazioni sui dati sensibili (e, cioè i dati rivelatori l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose e filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale).

Per completezza si segnala come il co. 2 dell'art. 14, intervenendo sulla materia pensionistica, disponga che per le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego, gli enti e gli altri organismi previdenziali debbano comunicare, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.

Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni. Le comunicazioni obbligatorie (art. 5, l. 183/10).

Il co. 1, cpv. b) dell'art. 5, dispone che en-

tro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro pubblico ha l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro del dipendente, l'assunzione (a tempo determinato od indeterminato, con contratto formativo, con contratto co.co.co. ovvero a seguito di avviamento di "categorie protette"), la proroga (riferiti ai contratti a tempo determinato), la trasformazione (es. da tempo pieno a *part-time*) e la cessazione (licenziamento, dimissioni, collocamento a riposo) dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente.

Diversamente dalla regolamentazione antecedente la novella in commento, l'onere di detta comunicazione obbligatoria - riferita a tutte le amministrazioni dello Stato ivi compresi gli enti locali - non è più preventiva rispetto alla assunzione, alla proroga, alla trasformazione e alla cessazione del rapporto di lavoro, bensì successiva.

Detta comunicazione deve avvenire per via telematica.

Sempre per via telematica le pubbliche amministrazioni - che secondo quanto già previsto dal co. 1 dell'art. 21 della l. n. 69/2009 hanno l'obbligo di pubblicare sul proprio sito internet le retribuzioni annuali, i *curricula vitae*, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché di rendere pubblici i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale - devono comunicare detti dati al dipartimento della Funzione Pubblica per la successiva pubblicazione sul relativo sito istituzionale (l. 69/09, art. 21, co. 1 *bis* introdotto dalla l. 183/10).

Il mancato assolvimento di detto ultimo onere rileva ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente preposto a detto incumbente.

Particolare rilievo va riconosciuto al co. 3 dell'art. 5 in commento che, modificando quanto previsto dal co. 2 dell'art. 4 *bis*, d.lgs. 181/01, sancisce che l'obbligo imposto al datore di consegnare al lavoratore le informa-

zioni sul rapporto di lavoro debba ora avvenire entro il giorno 20 del mese successivo dalla “*instaurazione del rapporto di lavoro*” e non più dalla “*assunzione*”.

Congedi, permessi ed assenze per malattia (artt. 23-25, l. 183/10).

L’art. 23 del Collegato dispone che il Governo, entro sei mesi dall’entrata in vigore della l. 183/10 (24.11.2010), possa esercitare una delega per il riordino della normativa vigente in materia di congedi, assenze per malattia e permessi fruibili dai dipendenti pubblici (e privati). L’adozione dei decreti legislativi attuativi della delega, non dovrà comportare nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica.

In attesa di detto riordino, che dovrà avvenire nel rispetto dei principi e criteri direttivi elencati nell’art. 23, il successivo art. 24 ha apportato sostanziali modifiche alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità.

L’art. 24 della l. 183/10 ridefinisce i criteri e le modalità per ottenere i benefici della l. 104/92.

Per effetto della nuova normativa, solamente i parenti ed affini entro il secondo grado (nel sistema previgente era entro il terzo) hanno diritto ad usufruire di tre giorni di permesso mensile retribuito (con contribuzione figurativa), anche continuativi, per l’assistenza di una persona affetta da handicap grave ricoverata non a tempo pieno (il disabile non deve essere cioè ricoverato per l’intero arco delle 24 ore presso strutture che forniscono assistenza sanitaria continua).

Tale diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con grave handicap.

Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono previsti dalla legge nel limite di tre/mese per soggetto disabile, tali giornate dovranno essere fruite esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo invece essere godute alternativamente da più beneficiari.

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di terzo grado: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; sono affini di terzo grado

zii acquisiti, nipoti acquisiti) della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La circ. INPS del 3.12.2010, n. 155 - cui si rimanda per brevità di riferimento - intervenuta all’indomani della entrata in vigore della l. 183/10, fornisce istruzioni in merito alle disposizioni introdotte dal citato art. 24 della medesima l. n.10, nonché importanti precisazioni terminologiche.

La richiamata circ. 155/10 chiarisce ad esempio che, stante la mancanza di una esplicita definizione di legge, le patologie caratterizzanti la “*gravità*” presupposta alla concessione dei benefici, sono solo quelle a carattere permanente indicate nel d. Interm. n. 278 del 21.7.2000.

Per quanto concerne l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

La l. 183/2010 interviene sull’art. 33, co. 3, della l. 104/92 prevedendo che, anche per i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave, sussiste la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensili. Detta possibilità riguarda anche i genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave quale alternativa alle altre prerogative previste dal d. lgs. 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).

Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con *handicap* in situazione di gravità, è riconosciuto ad entrambi i genitori anche adottivi il diritto a fruire dei permessi alternativamente ed anche in maniera continuativa nell’ambito del mese.

Altra importante novità introdotta dal Collegato è rappresentata dal venir meno dei requisiti della “*continuità*” e della “*esclusività*” della assistenza, quali presupposti necessari per il godimento dei permessi in parola da parte dei beneficiari (da ricordare che il requisito della “*convivenza*” era già stato eliminato dall’art. 20 della l. 53/2000).

Viene meno, pertanto, l'incombente previsto dalla circ. Inps 90/2007, che imponeva agli uffici l'acquisizione delle dichiarazioni relative alla sistematicità e alla adeguatezza dell'assistenza al disabile.

La l. 183/10 ha inoltre modificato la normativa concernente il beneficio dell'avvicinamento alla sede di servizio (art. 33, co. 5, l. 104/92).

Il lavoratore che presta assistenza ha ora diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere (prima della riforma la sede doveva essere vicina al domicilio del lavoratore).

E' prevista la decadenza, per il lavoratore, dal diritto a beneficiare dei permessi in discorso nell'ipotesi in cui il datore di lavoro o l'Inps accertino l'insussistenza dei requisiti legittimanti ovvero il loro venir meno (co. 7 bis dell'art. 33 l. 104/92 introdotto dalla l. 183/10, per la cui applicazione l'INPS provvederà a verifiche a campione di quanto dichiarato dai lavoratori per la fruizione dei permessi). Entro i successivi trenta giorni dovranno essere comunicate dal lavoratore al datore le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate per l'ottenimento dei permessi.

Sussiste responsabilità penale (e per violazione delle leggi speciali in materia) nel caso di dichiarazioni mendaci e per la stesura e/o l'uso di atti falsi (d.P.R. 445/2000, art. 76).

Sempre in tema di responsabilità, vanno richiamate le recenti disposizioni per il contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità, di cui al co. 2, art. 20 l. 102/09 e art. 10, n. 3 d.l. 78/01 convertito nella l. 122/10.

Le domande presentate dopo il 24.11.2010 data di entrata in vigore della l. 183/10, dovranno essere valutate alla luce dei nuovi criteri. Stessa cosa per le richieste a quella data pervenute relativamente ai rapporti per i quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato (rapporti esauriti).

Per le istanze presentate precedentemente al 24.11.2010 ma non ancora istruite e per i provvedimenti a tale data adottati in base alle disposizioni previgenti, l'ufficio dovrà procedere al riesame delle domande pervenute da parenti e affini di terzo grado dei soggetti disabili in situazione di gravità nonché quelle presentate da più familiari (a meno che non si tratti dei due genitori) per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità.

«.....GA.....»