

Prospettive Sociali e Sanitarie

17/97

ANNO XXVII
1 ottobre 1997

- ▶ **Disabili e diritto al lavoro**
- ▶ **Unione europea ed esclusione sociale**
- ▶ **Abusi sessuali sui minori**



Il diritto al lavoro dei disabili: economia di mercato e solidarietà

Gianni Selleri - presidente ANIEP

"La Repubblica Italiana riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettive questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società" (Costituzione, art. 4)

"Un uomo che è nato in un mondo già occupato, se la società non ha bisogno del suo lavoro, non ha diritto di reclamare la più piccola parte di nutrimento perché è in soprannumero. Al grande banchetto della natura non c'è un posto libero per lui. La natura gli comanda di andarsene se egli non può contare sulla compassione di qualcuno dei commensali" (Malthus, 1798)

Fra riforma e razionalizzazione

Il Comitato ristretto, costituito nell'ambito della Commissione lavoro del Senato, ha approvato un testo unificato di quattro disegni di legge relativi al diritto al lavoro dei disabili; il progetto sarà presto esaminato in sede deliberante dalla stessa Commissione.

È dal 1971 che si cerca di riformare o almeno di razionalizzare la normativa, ormai del tutto inapplicata, per l'integrazione al lavoro degli handicappati (legge 482/68). In otto legislature sono state presentate, alla Camera e al Senato, oltre 90 proposte di legge e sono state approvate, in sede referente, tre testi unificati che non sono mai giunti all'approvazione, o per la fine anticipata del mandato par-

lamentare o per mancanza di volontà politica.

Sarebbe troppo lungo illustrare i contenuti e i "principi" di queste reiterate e confuse iniziative per il collocamento degli handicappati. Si possono tuttavia distinguere sostanzialmente tre scopi: 1) tutelare gli interessi corporativi delle diverse categorie protette; 2) razionalizzare, in termini formali, la disciplina vigente, mediante una sorta di "regolamento di attuazione" al fine di limitare le disfunzioni gravi (falsi invalidi, attenuazione del criterio dell'obbligatorietà); 3) proporre una vera e propria riforma con riferimento alla nuova realtà del mercato del lavoro, dello sviluppo delle tecnologie sostitutive, dell'evoluzione culturale del diritto al lavoro, dell'adeguamento alla legislazione europea e soprattutto del fatto che il lavoro per i disabili non può più essere inteso come privilegio o come atto sostitutivo di interventi assistenziali.

A trent'anni dai primi tentativi, si presenta ora un ultimissimo testo unificato, predisposto "dopo avere svolto un'ampissima consultazione che ha coinvolto associazioni di categoria, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, operatori e amministratori pubblici... consultazione molto utile e che ha fatto emergere opinioni diverse e a volte contrastanti". Disomogeneità e contrapposizioni che sono rifuite in parte nell'elaborato del Comitato ristretto.

Il testo unificato, che è composto di cinque titoli e 23 articoli, costituisce una prima transizione fra il sistema

impositivo e quello del collocamento mirato e contiene insieme antichi archetipi giuridici e alcune significative innovazioni.

Proponiamo un'illustrazione commentata delle principali disposizioni raggruppate per argomento.

Aventi diritto

- Si mantiene il criterio della riduzione della capacità lavorativa (almeno il 45%), mentre si sarebbe dovuto attendere e applicare le nuove scale di valutazione degli stati di inabilità e di handicap in attuazione dell'art. 3 della legge 335/95 al fine di superare finalmente il dato patologico e l'astratta applicazione dei tabellari medicolegali.

- Si conservano le categorie giuridiche (invalidi civili, del lavoro, per servizio, ciechi, sordomuti) e addirittura si prevede il collocamento degli invalidi per cause di guerra e delle vittime civili di guerra (età media circa 70 anni).

- Si stabilisce ancora il collocamento obbligatorio degli orfani e delle vedove dei deceduti per cause di lavoro, di guerra, di servizio; si tratta di soggetti che vengono assunti con una quota aggiuntiva del 3%.

- L'accertamento delle invalidità è affidato, inesorabilmente, alle solite Commissioni sanitarie (con qualche integrazione di assistenti sociali); è prevista anche la collaborazione di un Comitato tecnico provinciale con competenze interdisciplinari e l'emanazione di un atto di indirizzo del Presidente del Consiglio per una valutazione complessiva ai fini dell'inserimento lavorativo (capacità residue, strumenti e prestazioni, abilità, ecc.).

Questa parte non contiene sostanziali novità e dimostra difficoltà di superare arcaiche tradizioni giuridiche e culturali; in particolare non si fa nessuna distinzione fra handicappati che hanno piena capacità lavorativa (indipendentemente dal grado di inabilità), quelli che hanno necessità di facilitazioni strumentali o di lavoro assistito e coloro che non possono essere assolutamente inseriti in attività produttive e professionali. Manca l'affermazione

zione o la considerazione delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie e dei progressi in materia di ausili per l'autonomia.

Campo di applicazione

I datori di lavoro, pubblici e privati, compresi gli enti economici:

- da 15 a 35 addetti devono assumere almeno un disabile (attualmente questa fascia è esentata);

- quelli con oltre 35 addetti devono occupare disabili nella percentuale del 7% (attualmente è del 12%);

- nella quota possono essere computati i lavoratori handicappati già assunti in base alla 482/68 (disciplina vigente), i lavoratori che divengono inabili in conseguenza di infortunio o di malattia professionale, i lavoratori disabili occupati a domicilio (anche con tele lavoro) purché l'imprenditore garantisca una prestazione continuativa, quelli che svolgono tirocini prelaborativi o che fruiscono della convenzione di integrazione lavorativa o di inserimento mirato;

- gli obblighi di assunzione sono sospesi nei casi di crisi aziendale;

- sono previsti, con qualche attenuazione, i consueti meccanismi di esclusione e di esonero dall'obbligo; in particolare i disabili non possono essere assunti quali dirigenti nei partiti politici e nelle organizzazioni sindacali.

La riduzione della quota al 7% costituisce l'indice di una tendenza al superamento del sistema esclusivamente impositivo. Secondo gli indici generali del collocamento da cui devono essere scomputati i falsi invalidi e i normodotati "protetti" (circa 100 mila) si può ritenere che l'aliquota possa essere ulteriormente ridotta. Particolarmente positiva è la nuova possibilità di inserimento nelle piccole aziende dove le relazioni e i rapporti sono più adatti ad accogliere e a utilizzare persone con disabilità. Il testo è abbastanza confuso circa i criteri di computo e di esonero.

Modalità di collocamento

- I datori di lavoro privati assumono i disabili facendone richiesta alla

direzione provinciale del lavoro o attraverso la stipula di convenzioni normali o di integrazione;

- La richiesta è numerica per il 40%; è sempre nominativa per i disabili psichici o nel caso che riguardi partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali "e per gli enti da essi promossi";

- La convenzione è un nuovo strumento attraverso il quale gli organi del collocamento, di concerto con i servizi socio-sanitari e della formazione, possono stipulare con i datori di lavoro un accordo per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili che presentano maggiori difficoltà o per i quali siano necessarie attività formative e di orientamento particolari e condizioni di lavoro specifiche.

- Le amministrazioni pubbliche assumono esclusivamente mediante chiamata numerica; nel caso che l'assunzione avvenga per concorso, i lavoratori disabili hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della quota d'obbligo fino al 50% dei posti messi a bando.

- I disabili disoccupati "che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità" si iscrivono in un apposito elenco presso la direzione provinciale del lavoro.

- Le Commissioni regionali per l'impiego fissano criteri uniformi di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria (si dovrebbe tenere conto in particolare della residua capacità lavorativa).

- Gli elenchi e le graduatorie sono regolati (abbastanza confusamente) dalla Commissione Provinciale per il collocamento obbligatorio, dalla Sottocommissione centrale per il collocamento dei disabili (che hanno anche compiti di controllo e di consulenza e che sono "presidiate" come al solito dalle Associazioni storiche di categoria) e da un Comitato tecnico provinciale che ha lo scopo di valutare e annotare le effettive attitudini e abilità dei soggetti.

- I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati e sono comunque tenuti ad invia-

re un prospetto informativo dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili (l'invio del prospetto equivale alla richiesta di avviamento), ovvero un'eventuale proposta di convenzione o di collocamento mirato.

Vengono introdotte per la prima volta norme che costituiscono condizioni di "flessibilità" nel collocamento (chiamata nominativa, convenzione, collaborazione coi servizi socio-sanitari e formativi, valutazione delle capacità residue); resta tuttavia la disposizione che l'avviamento avviene "su richiesta" dei datori di lavoro (o previo invio dei prospetti informativi sui posti disponibili), ciò che costituisce un potere di discrezionalità e di dilazione. Ancora più preoccupante è la riaffermazione di apparati burocratici (commissioni provinciali, sottocommissione centrale) con compiti di garanzia formale, ma senza alcuna utilità pratica. Occorrerebbe invece evitare strutture organizzative specifiche (o di categoria) e applicare e anticipare la realizzazione del decentramento e della regionalizzazione delle funzioni amministrative in materia di collocamento. Poiché il collocamento avviene sempre secondo l'ordine di graduatoria, occorre che la legge definisca i criteri generali ai quali le commissioni regionali per l'impiego dovranno attenersi per la formazione delle graduatorie (in questo caso è necessaria uniformità nazionale e dovrebbero essere utilizzati i criteri della "Commissione Del Mese" per la definizione delle disabilità e degli handicap).

Agevolazioni

I datori di lavoro che assumono disabili possono fruire dei seguenti benefici:

- la fiscalizzazione degli oneri sociali in misura del 60% per la durata di 5 anni (e successivamente del 30%) per ogni lavoratore disabile che abbia un'invalidità superiore al 79%.

- la fiscalizzazione per tutta la durata del rapporto di lavoro degli oneri sociali nella misura del 30% per ogni

lavoratore disabile con invalidità superiore al 59%.

- la fiscalizzazione è concessa sempre per i disabili psichici assunti con le convenzioni.

- il rimborso forfetario parziale delle spese per la trasformazione del posto di lavoro o per tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche.

- le agevolazioni sono estese anche agli imprenditori con meno di 15 dipendenti che intendono assumere un disabile.

Viene prevista, come negli altri Paesi della Comunità Europea, l'istituzione di un sistema di incentivi per favorire l'occupazione dei disabili "con maggiori difficoltà". Resta comunque il problema e la distorsione culturale di definire gli indici di gravità in base alla soglia percentuale di invalidità, la quale non coincide con la riduzione della capacità lavorativa, ma è invece una variabile che deve essere considerata nel contesto di altri fattori (competenza professionale, condizione esistenziale, motivazione, supporto di ausili e di tecniche assistenziali e riabilitative) e della mansione offerta. La disposizione sui disabili psichici è un pregiudizio. Le percentuali di invalidità per fruire delle agevolazioni sono cervelottiche.

Norme di garanzia

- Gli elenchi e le graduatorie dei disabili disoccupati sono pubblici.

- La direzione provinciale del lavoro dispone la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione o rifiuta il lavoro offerto corrispondente alle proprie capacità e disponibilità dichiarate.

- Ai lavoratori disabili si applica il trattamento economico e normativo previsto dai rispettivi contratti di lavoro e dalla legislazione generale.

- Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione incompatibile con le sue minorazioni.

- In caso di variazione dell'orga-

nizzazione di lavoro o di aggravamento delle condizioni di salute, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni.

- Il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni del disabile per verificare se possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.

- Gli accertamenti sono effettuati dall'Unità sanitaria locale in cui ha sede l'unità produttiva.

- In caso di recesso o di riduzione del personale il lavoratore disabile non può essere licenziato qualora l'azienda non risulti coperta per la quota d'obbligo.

Si tratta di disposizioni generali e attuative, alcune pleonastiche altre molto opportune. E' necessario che anche gli elenchi delle aziende private e delle amministrazioni pubbliche non in regola con le assunzioni siano pubblici o comunque accessibili agli interessati (per rendere trasparente la dinamica fra la domanda e l'offerta di lavoro).

Finanziamento e sanzioni

- La copertura finanziaria per gli oneri derivanti dall'attuazione della legge per il diritto al lavoro dei disabili è valutata in lire 50 miliardi per ciascuno degli anni 1997, 1998, 1999.

- Le Regioni, inoltre, istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili che è costituito da contributi e sanzioni amministrative:

- a) contributo esonerativo di lire 25.000 giornaliero per ogni unità non assunta (è dovuto nel caso di domanda di esonero parziale);

- b) contributo compensativo di lire 600.000 mensili nel caso che non risulti coperta la quota di riserva;

- c) sanzione amministrativa di lire 1.000.000 (+ 100.000 per ogni ulteriore giorno di ritardo) in caso di mancata trasmissione dei prospetti informativi;

- d) sanzione pari al doppio del salario contrattuale, per ogni giorno lavorativo e per ogni posto non coperto, in caso di rifiuto di assunzione;

- e) sanzione giornaliera pari alla retribuzione spettante ad un operaio

metalmecanico, per ogni giornata di lavoro non coperta;

- f) una ulteriore sanzione giuridica prevede che non possa essere rilasciata il nullaosta per l'assunzione ordinaria nel caso che l'azienda non abbia presentato la prescritta denuncia per il collocamento obbligatorio.

La semplificazione del sistema sanzionatorio, e il suo adeguamento per i vari casi di inadempienza, è uno dei passaggi più incisivi e importanti del testo unificato; è quindi prevedibile che costituirà un forte contenzioso con le associazioni imprenditoriali e con chi in Parlamento le rappresenta. E' particolarmente efficace il divieto di rilasciare nullaosta per le assunzioni ordinarie nel caso che l'azienda non abbia presentato il prospetto informativo per l'assunzione dei disabili. Da queste norme dipende il finanziamento degli incentivi e l'attuazione stessa del diritto al lavoro.

Applicazione

Il testo unificato prevede (purtroppo) numerosi rinvii applicativi e di attuazione.

- Atto di indirizzo del Presidente del Consiglio dei Ministri per indicare i criteri dell'accertamento delle condizioni di disabilità e la composizione delle Commissioni.

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri per individuare le mansioni che non consentono l'occupazione dei disabili nella pubblica amministrazione o la consentono in misura ridotta.

- Decreto del Ministro del Lavoro per disciplinare la procedura relativa agli esoneri parziali e le modalità della loro concessione.

- Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto col Ministro del Tesoro, per determinare le modalità di pagamento, riscossione e versamento dei contributi esonerativi.

- Decreto del Ministro del Lavoro per stabilire la periodicità dei prospetti dei datori di lavoro contenenti il numero complessivo dei dipendenti (deve anche indicare gli uffici competenti a riceverli).

- Leggi regionali per definire i ser-

vizi cui affidare le attività complessive dell'inserimento lavorativo dei disabili.

- Istituzione della Sottocommissione centrale per il collocamento dei disabili che esprime pareri ed ha compiti consultivi per tutto il territorio nazionale, ma che è soprattutto l'ambito di rappresentanza "delle associazioni giuridicamente riconosciute" che sarebbero sei (presumibilmente ANMIC, ANMIL, UIC, ENS, UNMS, ANTTAS).

- Istituzione di un Comitato tecnico, in ogni provincia, con compiti di valutazione e di raccordo con la Direzione provinciale del lavoro.

- Decreto del Ministro del Lavoro per l'adeguamento quinquennale delle sanzioni.

- Altri adempimenti sono previsti per le Commissioni regionali per l'impiego, per le Direzioni provinciali del lavoro, ecc.

Il rinvio a decreti e ad atti di indirizzo riflette la difficoltà di precisare in sede di discussione parlamentare tutti gli aspetti normativi, ma costituisce soprattutto il persistere di una mentalità centralista e garantista che dovrebbe essere stata superata (sussidiarietà, legge Bassanini, orientamenti della commissione bicamerale sul federalismo). Al di là delle considerazioni generali resta il fatto che queste norme ritarderanno l'applicazione della nuova legge, moltiplicheranno gli adempimenti, richiederanno interpretazioni e pareri e soprattutto renderanno più complicate le procedure di collocamento.

Si può ritenere che il testo che abbiamo descritto e commentato costituisca con qualche emendamento un'utile iniziativa di modificazione della disciplina vigente.

Occorre tuttavia inserire più decisamente la nuova normativa nel contesto della Legge-quadro sull'handicap (L. 5 febbraio 1992 n.104), che rappresenta un insupprimibile orientamento legislativo e culturale.

In particolare la legge-quadro ha stabilito il superamento delle logiche assistenziali (risarcimento del danno per categorie giuridiche); il riconoscimento della persona nella sua globa-

lità; la costruzione di una rete di risposte organiche e coordinate da parte di tutte le istituzioni e i servizi sanitari, educativi e di socializzazione.

In questa prospettiva l'inserimento lavorativo deve essere considerato la tappa conclusiva di un processo globale di riabilitazione, di formazione, di autonomia e di partecipazione alla vita sociale e produttiva; il collocamento non può essere realizzato come un intervento-segmento, indipendente e a sé stante.

Il tema del diritto al lavoro dei disabili deve essere poi assunto nel quadro generale delle politiche per l'occupazione in un corretto ed equo equilibrio fra l'economia di mercato e la solidarietà (tema centrale della riforma dello Stato sociale).

La situazione attuale e i nodi della riforma

Secondo le statistiche del Ministero del Lavoro (al 30/6/1995), i lavoratori disabili occupati sono circa 292 mila di cui il 51% è costituito da invalidi civili, il 24% da orfani e vedove, l'8% da invalidi del lavoro e il resto da gruppi minori (non vedenti, sordomuti, invalidi per servizio) o in estinzione (vittime civili di guerra).

I lavoratori "proteuti" disoccupati e iscritti nelle liste di collocamento sono circa 261 mila di cui il 78% è rappresentato da invalidi civili, il 15% da orfani, vedove e profughi, il 3% da invalidi del lavoro.

Come dato generale si osserva che negli ultimi dieci anni il collocamento degli invalidi ha avuto l'andamento di un encefalogramma piatto (il numero degli occupati è sempre equivalente a quello dei disoccupati) e che la quasi totalità degli iscritti è costituita da invalidi civili (con la sola nuova presenza di patologie infettive e psichiatriche).

Vi sono inoltre importanti questioni di organizzazione e di impostazione culturale: una delle carenze principali dell'attuale sistema è il carattere prevalentemente assistenziale della disciplina, che per i datori di lavoro è considerata una "obbligazione legata" e per molti handicappati (e assimila-

ti) un "privilegio dovuto".

L'avviamento al lavoro (che si verifica soltanto in caso di richiesta delle aziende) non tiene conto delle condizioni e delle qualificazioni professionali degli interessati e delle corrispondenti esigenze del richiedente, ma avviene meccanicamente sulla base della posizione del lavoratore nella graduatoria, che è determinata dall'anzianità di iscrizione, dai carichi familiari e altri parametri giuridici.

Questo fatto determina una forte opposizione da parte dei datori di lavoro, una sospensione di fatto degli obblighi occupazionali, una diffusa situazione di contenzioso e un grande numero di fallimenti degli avviamenti.

Il *Coordinatore del Gruppo lavoro della Confindustria per il sostegno all'handicap*, Angelo Ferro, in un articolo apparso sul Sole 24 Ore, commentando il testo del Senato, afferma:

- che la solidarietà sociale non è un compito delle aziende ma della collettività;

- che l'assunzione dei disabili (considerati "persone incapaci di svolgere le mansioni richieste") costituisce per le aziende un "onere improprio";

- che occorre superare il criterio dell'obbligatorietà e sviluppare invece tecnologie compensative del deficit, che creeranno nuove imprese e nuovo lavoro (per i normodotati);

- che tuttavia il "portatore di deficit può risultare più efficiente; paradossalmente il tetraplegico che compie un lavoro di analisi e di progettazione e che non può perdere tempo, per la sua particolare condizione, per il caffè, il giornale e le chiacchiere, avrà prodotto alla fine della giornata certamente di più di un suo collega normodotato, compensando le sue difficoltà con la mancanza di distrazione e con il suo grande orgoglio di eccellere" (1);

- che le imprese che assegnano commesse a cooperative di portatori di deficit possono computare tali appalti (almeno 50 milioni) al posto dell'assunzione di un disabile (questa iniziativa è già stata attuata a Treviso e significa "siamo disposti a pagare ma

tenete gli handicappati fuori dalle fabbriche".

Si potrebbe molto discutere sul contenuto e la cultura di queste considerazioni, ma la Confindustria non ha tutti i torti.

Secondo alcune ricerche la percentuale di insuccesso di avviamento sarebbe di circa il 75%, costituito da rinuncia al lavoro da parte del disabile (che non dà inizio al servizio in cambio di una "oblazione" dell'azienda), da dimissioni prima del termine del periodo di prova (per mancanza di una mansione adatta), dal licenziamento del lavoratore durante il periodo di prova (ciò che provoca frequenti risarcimenti) e anche dal mancato inizio del servizio.

A causa della ricorrente incompatibilità fra lavoratore (quasi sempre privo di qualificazione) e la posizione di lavoro disponibile (spesso sconosciuta), soltanto una percentuale del 20/25% degli atti di avviamento predisposti dagli uffici di collocamento va a buon fine e riguarda soprattutto gli invalidi con lievi deficit o quelli "falsi".

Questa situazione dimostra che l'opposizione della Confindustria ha qualche fondamento e che in ogni caso il problema preliminare per una efficace riforma normativa è costituito dall'esigenza di identificare gli oltre 200 mila aventi diritto che la legge eredita, secondo riferimenti precisi e obiettivi da incrociare con l'offerta di lavoro disponibile.

Non si tratta soltanto di individuare i falsi invalidi e di assolvere i compiti attribuiti al Comitato tecnico provinciale (previsto dall'articolo 14 del testo unificato), ma di identificare e codificare l'universo degli handicappati disoccupati con precisi riferimenti alle loro disabilità e capacità residue per costituire una banca dati che consente la programmazione dell'integrazione lavorativa e dei necessari servizi e interventi. □

N. B. Il Disegno di legge sul diritto al lavoro dei disabili è stato approvato dal Senato il 30 luglio 1997 con alcune modificazioni rispetto al testo illustrato. La legge passa ora all'esame della Camera.

Sull'OMS, sulle politiche intersettoriali per la salute, sulla 502 e su altri problemi di casa nostra

Giovanni Barro - dirigente della Regione Umbria

In un recente documento del 1996¹, l'OMS ritorna sull'argomento che solo una parte dei **determinanti della salute** può essere affrontata con le armi che sono proprie dei servizi sanitari, anche all'interno del migliore dei sistemi sanitari pubblici. Un'altra parte, quella nella quale sono di particolare importanza i fattori sociali ed economici e che include molti tra i principali determinanti di salute, trova soluzione al di fuori dell'organizzazione sanitaria. Come esemplificazione, l'OMS aggiunge che l'iniziativa di governo in aree quali la formazione, il fisco, i trasporti, l'agricoltura, gioca spesso un ruolo e genera un impatto sulla salute più grandi che non i fattori controllabili dall'interno del settore sanitario. Il questo dà forza alla strategia delle **azioni intersettoriali**, la cui importanza, sottolineata dalla OMS già nel suo programma di "Salute per tutti al 2000", venne sistematizzata nei suoi riferimenti strategici nella *carta di Ottawa*, in cui erano state individuate cinque aree di iniziativa, e cioè:

- la costruzione di **politiche di sanità pubblica**,
- la creazione di **ideali ambienti di vita**,
- il rafforzamento della capacità di **iniziativa autonoma delle comunità**,
- lo sviluppo delle **competenze individuali**,
- il **riorientamento dei servizi sanitari**.

Rilevato che tali aree saranno oggetto di un nuovo appuntamento (risale a Giacarta, questa volta a livello mondiale), sono queste le direttrici su

cui si è sviluppato anche il programma OMS "Città Sane", con la creazione di un *network* che comprende già 500 comunità locali nella sola Europa. Su aree tematiche più focalizzate, sono stati raggiunti successi, per esempio, con il *progetto Nord Karelia*, chiamato al controllo del livello delle malattie cardiache particolarmente alto in Finlandia. Qui e in altre aree i programmi intersettoriali hanno dimostrato la loro capacità di incidere sulle condizioni generali di salute delle popolazioni. Da notare, sottolinea l'OMS, che oltre ad essere intersettoriali, molti di questi approcci fissano *target* che non si limitano alla tutela della salute ma hanno una portata più generale sullo sviluppo delle comunità in termini di **equità sociale** e redistribuzione del benessere, e dunque di democrazia.

L'OMS sottolinea che questi programmi intersettoriali hanno però assoluta necessità di competenze specialistiche non sempre e non dappertutto disponibili. E qui sta uno dei ruoli-chiave dei servizi sanitari, da soddisfare mediante un riorientamento dei loro modi di essere, con lo scopo di aggiungere al profilo convenzionale di fornitori di prestazioni sanitarie anche una presenza per **fornire supporti alle politiche di sviluppo della salute**, ad esempio mettendo a disposizione dei programmi intersettoriali le competenze e conoscenze epidemiologiche dedicate allo studio della mortalità, della morbilità, dei fattori di rischio etc., e potenziando le loro *funzioni educative* sulla popolazione. A patto, però, di spostare l'accento