

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 1089

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SANESE, PEZZATI, AIARDI, ALLOCCA, ARMELLIN, BALESTRACCI, BIANCHI FORTUNATO, BIANCO ILARIO, BISAGNO, BORRI, BROCCA, CACCIA, CAPPELLI, CARAVITA, CASINI, CERIONI, CITARISTI, CRISTOFORI, DAL CASTELLO, DE CINCQUE, DE POI, FALCONIO, FARAGUTI, FERRARI SILVESTRO, FIORI GIOVANNINO, GAITI, GARAVAGLIA MARIA PIA, GAROCCHIO, GITTI, GOTTARDO, LAFORGIA, LAGANA, LATTANZIO, LECCISI, MALVESTIO, MANNINO, MARABINI, MAROLI, MARZOTTO CAOTORTA, MENZIANI, MICHELI, MORO, PATRIA, PAVONE, PERRONE, PICCOLI MARIA SANTA, PORCELLANA, PORTATADINO, PRANDINI, PUCCI, QUIETI, ROSSI ALBERTO, RUSSO GIUSEPPE, RUSSO RAFFAELE, RUSSO VINCENZO, SABBATINI, SANZA, SCAIOLA, SEDATI, SILVESTRI, SINESIO, STEGAGNINI, TANTALO, TOMBESI, VIETTI ANNA MARIA, VINCENZI, ZANIBONI, ZOLLA, ZOPPI, ZURLO

Presentata il 5 dicembre 1979

Nuova disciplina sulle assunzioni obbligatorie

ONOREVOLI COLLEGGHI! — L'acuirsi della crisi economica, il prevalere delle spinte corporative e le corrispondenti politiche assistenziali, hanno rafforzato la convinzione circa il carattere strutturale della disoccupazione e ribadito l'urgenza di una nuova politica del mercato del lavoro e di un coordinamento programmato, fra Stato e Regioni, dell'offerta e della domanda di lavoro

In questo contesto si pone questa proposta di legge, volta a favorire l'attività lavorativa dei cittadini handicappati.

Da diversi decenni nel nostro Paese, con leggi variamente ispirate, si è voluto facilitare l'inserimento dei cittadini han-

dicappati (tradizionalmente denominati « mutilati ed invalidi ») nelle pubbliche amministrazioni e nelle aziende private mediante il sistema del collocamento obbligatorio.

Lo scopo di queste leggi — secondo la consapevolezza attuale — è di favorire la autonomia economica e sociale a gruppi di cittadini che, a causa delle loro condizioni di invalidità, incontrerebbero serie difficoltà per trovare e conservare un lavoro in concorrenza con i cosiddetti normodotati, in una economia di tipo industriale, basato sul massimo della produttività e in una situazione di disoccupazione e di sottoccupazione diffusa, gli

invalidi avrebbero scarse possibilità di essere occupati nel contesto del collocamento ordinario.

Tuttavia la vigente legge del 2 aprile 1968, n. 482, (*Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private*), non soddisfa le esigenze lavorative degli handicappati, presenta gravi lacune e richiede radicali modificazioni.

Prima di illustrare i motivi ed i contenuti che dovrebbero ispirare la riforma dell'ordinamento delle assunzioni obbligatorie, è opportuno ricordare brevemente le principali tappe della legislazione italiana riguardo alla materia dell'avviamento preferenziale e speciale al lavoro (che per molti aspetti ha seguito la contraddittoria e frammentaria evoluzione del nostro sistema assistenziale) al fine di comprenderne meglio gli orientamenti e le disfunzioni.

* * *

La prima legge sull'assunzione obbligatoria risale al 1917 (decreto legge 14 giugno 1917, n. 1032 e successive modificazioni, integrazioni ed estensioni: legge 21 agosto 1921, n. 1312, legge 3 giugno 1950, n. 375, legge 5 marzo 1963, n. 367) ed è riferita ai mutilati ed invalidi di guerra. All'origine di questo provvedimento sul collocamento obbligatorio stanno composite motivazioni di ordine economico, morale e giuridico. Il *Bureau International du Travail* indicò per primo, pochi anni dopo la fine della prima guerra mondiale, la esigenza di riutilizzare, in una situazione generalizzata di scarsità di mano d'opera, i mutilati di guerra. Su questo primitivo intento insistettero poi considerazioni di natura morale e patriottica che di fatto costituirono una situazione di privilegio rispetto alla condizione di cittadini che, dal punto di vista bio-sociale, si trovavano nelle medesime condizioni.

Dopo la promulgazione della Costituzione repubblicana e nell'impegno di applicazione dei suoi principi generali e specifici (diritto al lavoro, diritto all'assistenza sociale, diritto all'assistenza sani-

taria, all'istruzione e all'avviamento professionale, all'uguaglianza della dignità sociale, alla previdenza, eccetera), così come si configurano negli articoli 3, 4, 32 e 38, la legislazione sociale in periodi diversi prese in considerazione altre situazioni non secondo la Costituzione, che non fa distinzione fra cittadini (e considera gli invalidi senza suddividerli in ordine alla causa dell'invalidità), ma sempre secondo il criterio della categorizzazione.

La conseguenza più evidente di questo « peccato di origine » è stata per certi aspetti e lo è tutt'ora, quella di considerare, non solo nell'ambito del lavoro, ma anche in quello assistenziale e pensionistico, alcuni gruppi di minorati come titolari di un vero e proprio diritto soggettivo alla tutela e altri per i quali si configura soltanto una condizione di mero interesse dello Stato (costituzionalmente previsto) alla riabilitazione ed al recupero sociale. Alla sclerotizzazione di queste impostazioni giuridiche precostituzionali, hanno contribuito gli interessi degli Enti pubblici di rappresentanza delle singole categorie, con la loro logica interna di sopravvivenza, e la scarsissima permeabilità della nostra legislazione sociale a recepire soluzioni che non siano settoriali o addirittura corporative; vi è stato di conseguenza il rifiuto di ogni prospettiva di globalità nell'ambito della programmazione e delle riforme strutturali.

In questo contesto di sostanziale conservazione di privilegi costituiti, furono promulgate leggi sull'avviamento al lavoro per altre categorie seppure con sostanziali diversità riguardo alla cogenza, alla entità numerica degli interessati ed al grado di applicabilità: invalidi per servizio (legge 24 febbraio 1953, n. 142), orfani e vedove di guerra (legge 13 marzo 1958, n. 365), orfani e vedove dei caduti per servizio (legge 15 novembre 1965, n. 1288), profughi (legge 4 marzo 1952, n. 137 e ben dodici altri provvedimenti), mutilati ed invalidi del lavoro (decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato del 3 ottobre 1947, n. 1222 e legge 14 ottobre 1966, n. 851), privi della vista

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

(leggi 14 luglio 1957, n. 594; 28 luglio 1960, n. 778; 5 marzo 1965, n. 155; 11 aprile 1967, n. 231), sordomuti (legge 5 gennaio 1953, n. 35) e infine mutilati ed invalidi civili (legge 5 ottobre 1962, n. 1539).

L'evoluzione che abbiamo a grandi linee tracciato dimostra che, volta per volta e per motivi di più varia natura, politici, filantropici e in genere di giustizia sociale, lo Stato è intervenuto in favore di diverse categorie identificate e distinte progressivamente a seconda del tipo, delle circostanze e della causa di invalidità.

Proprio in conseguenza di questo straordinario sviluppo dell'ordinamento, è stato preso in considerazione in termini per così dire residuali e in virtù di sempre più sottili e bizantine suddivisioni l'invalido in senso proprio e per meglio dire l'invalido considerato nell'unico significato che la Costituzione prevede all'articolo 38. Non si è trattato tuttavia di una estensione di diritti che abbia ricompreso le precedenti categorizzazioni come sarebbe stato logico e ragionevole, bensì della creazione di una nuova e più vasta categoria nell'ambito della quale sono stati riuniti tutti gli invalidi « residui » e, per distinguerli dagli altri, sono stati definiti « civili ». Questa definizione nella sua improprietà (civile si contrappone evidentemente a militare, pur escludendo vasti gruppi di invalidi che non sono tali certo per eventi bellici), dimostra come il legislatore si sia finora ispirato a tradizioni storico-giuridiche che ben poco hanno a che fare con lo Stato democratico e repubblicano fondato sulla Costituzione.

* * *

Al termine della quarta legislatura si giunse infine alla citata « Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private » (legge 2 aprile 1968, n. 482) che ha coordinato in un unico testo il coacervo disarticolato « lacunoso e di pessima fattura tecnica » dei provvedimenti che abbiamo prima elencato, cercando nello stesso tempo di comporre (ma, come ve-

dremo, senza successo) lo stato di conflittualità fra le diverse categorie causato dalla disparità delle condizioni di collocamento.

Per meglio chiarire le linee fondamentali di una prospettiva di riforma, è necessario analizzare i principi che determinarono l'attuale disciplina delle assunzioni obbligatorie, le difficoltà e i risultati della sua applicazione.

La legge 2 aprile 1968, n. 482, che tutela nove categorie (invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio, invalidi del lavoro, invalidi civili, orfani e vedove, sordomuti, ciechi, lavoratori *ex tbc*), affermò tre principi fondamentali:

a) l'unicità dell'aliquota impositiva, pur conservando nella medesima una ripartizione differenziata fra le diverse categorie;

b) la metodologia del cosiddetto « scorrimento » secondo il quale i posti riservati ad una determinata categoria in mancanza di aspiranti, possono essere ripartiti fra i soggetti di altre categorie;

c) l'individuazione di un unico organo di collocamento provinciale in cui sono rappresentati, attraverso i rispettivi enti, opere ed associazioni, gli aventi diritto e i soggetti obbligati.

Anche questa legge tuttavia ha risentito della sua affrettata stesura, di non pochi problemi tecnici ed interpretativi, di notevoli difficoltà di applicazione e, soprattutto, della incongruenza di avere voluto formalisticamente elaborare una disciplina unitaria, senza abrogare tutta la precedente frammentaria legislazione e conservando le categorie con le loro rispettive e tradizionali posizioni di privilegio o di sottotutela.

In ambito funzionale e normativo l'attuale disciplina sulle assunzioni obbligatorie ha dimostrato gravi carenze soprattutto per quanto riguarda le Commissioni provinciali di collocamento, la cui funzione eminentemente burocratica non consente concreti interventi nei confronti de-

gli aventi diritto e dei soggetti obbligati, ma si limita ad una astratta e meccanicistica compilazione di elenchi e alla determinazione di percentuali, non potendosi esprimere alcuna valutazione in merito alla collocabilità degli invalidi in relazione all'economicità e ai problemi umani della loro utilizzazione, nella realtà del mercato del lavoro. Tali difficoltà sono poi aggravate dalla eterogeneità dei criteri per valutare i titoli che danno diritto al collocamento; infatti, mentre gli invalidi civili vengono identificati sulla base di valutazioni mediche, quasi tutti gli altri gruppi risultano aventi diritto in quanto titolari di trattamenti economici di invalidità.

A tutto ciò si devono poi aggiungere notevoli lacune nell'ambito del dispositivo di legge, quali il meccanismo di assunzione, che consente ai soggetti obbligati evasioni e arbitrî, i problemi relativi all'incertezza della costituzione del rapporto di lavoro, i criteri di esonero, i limiti di età, l'esiguità delle sanzioni nei confronti dei contravventori, la mancanza di personale per attuare il collocamento e l'assoluta carenza degli organi di vigilanza.

Vi sono poi le disposizioni che consentono di sostituire i soggetti handicappati con « orfani e vedove » normodotati e vi è infine il criterio di esclusione qualora il soggetto risulti « pericoloso », in quanto « per la natura ed il grado dell'invalidità possa riuscire di danno alla salute o alla incolumità dei compagni di lavoro o alla sicurezza degli impianti ». Dispiace constatare come il legislatore non si sia reso conto di quanto vi sia di distorto, di segregante e di violento in questa definizione, che richiama gli immotivati ed oscuri pregiudizi sull'alienazione.

L'applicazione della legge 2 aprile 1968, n. 482, ha dimostrato sostanzialmente:

1) che il collocamento delle categorie protette viene attuato in misura di gran lunga inferiore a quella prevista dalla legge, soprattutto nel settore del pubblico impiego, dove vige inoltre la discrezionalità,

consentita dal diritto alla « assunzione nominativa »;

2) che i datori di lavoro oppongono forti resistenze all'assunzione degli handicappati che viene valutata come mera obbligazione legale o come intervento assistenziale a favore di persone considerate improduttive;

3) che gli invalidi stessi, molti dei quali sono privi di qualsiasi qualifica, intendono talvolta il collocamento obbligatorio come un privilegio anziché come una facilitazione per compensare obiettive difficoltà nella ricerca e nel mantenimento del posto di lavoro;

4) che l'intendimento originario del legislatore di facilitare, dopo il giudizio sullo stato fisico, una occupazione remunerativa ai portatori di *handicaps*, è stato stravolto e si è data sempre maggiore preminenza alle concrete possibilità occupazionali, con sempre minore connessione allo stato psico-fisico del lavoratore.

Inoltre risulta che le categorie militari ed equiparate, che usufruiscono di una percentuale del 65 per cento nell'ambito dell'aliquota dei posti riservati, sono in fase di estinzione numerica, costituendo circa 1/5 delle liste di disoccupazione.

Al contrario la « categoria residuale » degli invalidi civili ha presentato un incremento (circa il 120 per cento per i primi 4 anni di applicazione della legge) tale da far supporre che il riconoscimento di questo titolo di invalidità sia divenuto il « meccanismo giuridico » per risolvere problemi di disoccupazione o di sottoccupazione di vasti strati di popolazione. Questa ipotesi è confermata, d'altro canto, dalle statistiche provinciali sulle assunzioni obbligatorie da cui risulta che nelle aree economicamente più depresse (e non sempre in un rapporto proporzionale con la densità di abitanti) il numero degli iscritti nelle liste per il collocamento obbligatorio raggiunge le punte più alte.

Secondo le statistiche del Ministero del lavoro gli handicappati iscritti nelle liste

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

di collocamento alla fine del 1978 erano così distribuiti:

Italia settentrionale	26.685
Italia centrale	43.676
Italia meridionale	109.843
Italia insulare	40.360
<hr/>	
totale nazionale	220.564
<hr/> <hr/>	

Ricordato che i dati numerici suesposti si riferiscono a tutte le nove categorie tutelate dalla legge 2 aprile 1968, n. 482, è interessante confrontarle con i dati riferiti ai soli invalidi civili:

Italia settentrionale	19.647
Italia centrale	35.666
Italia meridionale	83.893
Italia insulare	29.036
<hr/>	
totale nazionale	168.242
<hr/> <hr/>	

Dal raffronto risulta che, su un totale di 220.564, 168.242 sono invalidi civili e costituiscono oltre il 76 per cento degli iscritti.

La percentuale di invalidi civili per aree geografiche è la seguente:

	per cento
Italia settentrionale	73,6
Italia centrale	81,6
Italia meridionale	76,3
Italia insulare	71,9

Risulta quindi confermato l'assoluto predominio numerico della « categoria » invalidi civili e la loro maggiore entità numerica nelle aree di sottosviluppo o ad economia terziaria.

Analiticamente:

Totale nazionale:

totale iscritti	220.564
invalidi civili	168.242
altri invalidi	52.322

Italia settentrionale:

totale iscritti	26.685
invalidi civili	19.647
altri invalidi	7.038

Italia centrale:

totale iscritti	43.676
invalidi civili	35.666
altri invalidi	8.010

Italia meridionale:

totale iscritti	109.843
invalidi civili	83.893
altri invalidi	25.950

Italia insulare:

totale iscritti	40.360
invalidi civili	29.036
altri invalidi	11.324

Sul piano dell'applicazione della legge, il cui dato principale è costituito da una altissima percentuale di posti scoperti e dalla mancata richiesta di avviamento al lavoro da parte delle aziende (che evadono la legge o preferiscono pagare le miti contravvenzioni previste), si possono rilevare le seguenti modalità per non assumere lavoratori handicappati:

a) richiesta di esonero parziale su cui deve decidere il Ministero del lavoro (presso la competente Direzione ve ne sono molte migliaia), che di fatto esime dall'obbligo;

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

b) la risoluzione del rapporto di lavoro in via conciliare prima che il rapporto si instauri: consiste in un accordo per il quale il soggetto avviato, dietro compenso economico, rinuncia al diritto e riattiva la sua posizione di disoccupato, mentre l'azienda, in attesa di ulteriore avviamento, non incorre in sanzioni;

c) richiesta di sostituzione del soggetto avviato qualora il medesimo non sia ritenuto idoneo: consente di bloccare l'assunzione per diversi mesi in attesa di una nuova segnalazione di un lavoratore ritenuto più adatto; tale richiesta implicherebbe la disponibilità del datore di lavoro ed evita la penalizzazione e consente spesso di concedere il posto a pseudo invalidi;

d) mancata convocazione: è la soluzione generalmente adottata per prendere tempo fino alla formalizzazione delle ingiunzioni;

e) trattative conciliative con enti ed associazioni di handicappati.

Da quanto abbiamo fin qui discusso risultano evidenti le seguenti conclusioni:

1) la scarsa incidenza dell'attuale legge sulle assunzioni obbligatorie;

2) l'anacronismo, storico e statistico, della suddivisione degli aventi diritto in categorie e dell'inclusione degli orfani, vedove e profughi;

3) l'esigenza di non fare della legge sulle assunzioni uno strumento per imporre mano d'opera che deve rientrare nell'ambito del collocamento ordinario, poiché si tratta evidentemente di persone con lievissime minorazioni o addirittura di pseudo invalidi;

4) la necessità di stabilire rapporti giuridicamente e democraticamente più corretti fra i datori di lavoro, gli organi di collocamento e gli aventi diritto.

* * *

Le disfunzioni della disciplina sul collocamento e soprattutto l'iniziativa degli

enti di rappresentanza delle categorie protette, hanno determinato, nel corso delle ultime legislature, numerose iniziative parlamentari al fine di modificare la legge 2 aprile 1968, n. 482.

A parte rarissime eccezioni, tutte le proposte di legge, dopo aver suggerito alcune modifiche per razionalizzare la normativa, contenevano come richiesta principale o l'aumento dell'aliquota impositiva di una o più categorie o la richiesta che il collocamento venisse attuato direttamente da qualcuno degli enti di rappresentanza, anziché dalle esistenti Commissioni provinciali.

In particolare nel 1974 un Comitato ristretto, costituito in seno alla Commissione lavoro della Camera, produsse un testo unificato che rifletteva la consueta logica assistenziale e protettiva.

Nel corso dell'ultima legislatura le spinte di revisione della legge 2 aprile 1968, n. 482, sono state minori, sia per l'effetto indotto dal decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, sia per la scelta programmatica degli ultimi governi per la riforma del collocamento ordinario mediante l'istituzione di un servizio nazionale dell'occupazione, articolato in agenzie regionali, secondo il modello di altri paesi europei.

Il tema della revisione della disciplina sul collocamento obbligatorio costituisce nuovamente un problema urgente, da una parte per la rinnovata consapevolezza degli utenti e delle forze sociali circa le disfunzioni ed il progressivo deterioramento applicativo della legge 2 aprile 1968, n. 482, dall'altra per l'iniziativa, formalmente corretta, del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che, con una circolare del luglio 1979, ha escluso dal collocamento gli handicappati psichici e gli insufficienti mentali, che costituiscono invece un'alta percentuale degli « invalidi civili » così come definiti dalla legge 30 marzo 1971, n. 118.

Infine la privatizzazione di tutti gli enti di categoria, l'attuazione in genere della legge n. 382, l'approvazione della legge quadro sulla formazione professio-

nale, l'istituzione del Servizio sanitario nazionale e l'elezione del Parlamento europeo, hanno creato una situazione sociale, politica e istituzionale che per molti motivi impone una vera e propria riforma del collocamento obbligatorio.

* * *

I principali problemi che si pongono per un sostanziale rinnovamento della disciplina sulle assunzioni obbligatorie investono una realtà molto complessa in cui è difficile equilibrare istanze per certi aspetti contrastanti, ma anche legittime: da una parte vi è l'esigenza di meglio tutelare il diritto al lavoro dei cittadini handicappati, dall'altra la richiesta degli imprenditori che il collocamento obbligatorio si attui nell'ambito della tollerabilità economica e non costituisca una speciale forma di assistenza a carico di chi non ha il dovere di assistere e senza che lo Stato intervenga in alcun modo (ad esempio con sgravi fiscali).

Nonostante che la Corte costituzionale si sia pronunciata ripetutamente (sentenze del 15 giugno 1960, n. 38, e dell'11 luglio 1961, n. 55) sulla legittimità del collocamento obbligatorio, che secondo i ricorrenti si sostanzialmente in una tutela degli invalidi a carico degli imprenditori, anziché a carico dell'intera collettività comprimendo la libera iniziativa economica e le garanzie della proprietà privata, resta pur sempre il fatto che a monte dell'avviamento al lavoro vi sono gravi carenze di qualificazione e di addestramento professionale e si configura quindi il rischio di imporre una mano d'opera con capacità lavorative effettivamente ridotte per il sommarsi di condizioni negative quali la menomazione e la mancanza di qualifica.

Il trasferimento alle Regioni a statuto ordinario delle funzioni statali in materia di formazione professionale permette ora una più incisiva e pronta azione anche nei confronti degli handicappati e di coordinare il momento addestrativo con quello del collocamento e di questo con i servizi socio-sanitari territoriali.

Un grave problema che occorre avviare alla soluzione è quello di superare la classificazione per categorie giuridiche dei soggetti aventi diritto a livellare le sperequazioni ed i trattamenti privilegiati, secondo il principio della uguaglianza dei cittadini per quanto riguarda il diritto al lavoro e la sua normativa.

Un altro principio da tradurre in norma è di adeguare la disciplina delle assunzioni obbligatorie alla legislazione europea, in senso specifico e generale, tenendo conto delle diverse leggi di reinserimento socio-professionale degli handicappati, dell'articolo 15 della Carta sociale europea (che prevede oltre all'addestramento ed al collocamento degli invalidi, anche la « possibilità di impiego protetto o misure atte ad incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone fisicamente minorate ») e della decisione del Consiglio della CEE relativa alla riforma del Fondo sociale europeo adottata il 1° febbraio 1971 (per combattere la disoccupazione e la sottoccupazione di carattere strutturale in alcune regioni della Comunità) e la raccomandazione 99 della Organizzazione internazionale del lavoro.

Per quanto riguarda la normativa specifica si può osservare che la riduzione di almeno un terzo della capacità lavorativa costituisce un limite troppo basso e tale comunque da favorire il portatore di *handicaps* irrilevanti e da escludere dal collocamento i veri handicappati; inoltre l'esenzione dall'obbligo per le aziende che occupano meno di 35 dipendenti rappresenta l'esclusione dal tessuto produttivo della provincia e di molte aree della media industria.

Alla luce di quanto suesposto, elenchiamo brevemente le principali innovazioni necessarie ad una più armonica attuazione del collocamento obbligatorio:

1) una nuova definizione dei soggetti aventi diritto che superi l'anacronistica distinzione fra portatori di un diritto soggettivo e titolari di diritti costituzionalmente protetti e aumento del grado di invalidità minima ai fini del collocamento (art. 1);

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

2) abbassamento del numero dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e delle aziende private ai fini dell'obbligo dell'assunzione e riduzione della percentuale impositiva al 12 per cento, per le aziende private riduzione della percentuale proporzionalmente al diminuire del numero dei dipendenti (artt. 2 e 3);

3) una più incisiva definizione nell'instaurazione della normativa del rapporto di lavoro (artt. 5-9);

4) superamento delle categorie giuridiche sostituite da classificazioni scientifiche di tipi di invalidità; istituzione di elenco speciale per gli apprendisti (artt. 11 e 12);

5) attribuzione di più vaste competenze operative agli organi collegiali del collocamento obbligatorio riformati in senso democratico e coordinamento con le competenze regionali per favorire l'armonizzazione fra domanda e offerta di lavoro (artt. 10 e 13);

6) facilitazioni per il collocamento degli handicappati medio-gravi mediante la fiscalizzazione degli oneri sociali (contratto di riabilitazione), l'assistenza tecnica per l'adattamento al lavoro, l'istituzione di posti di lavoro adattati, lo sviluppo di cooperative di produzione composte da handicappati e normodotati (artt. 14 e seguenti);

7) nuova definizione dell'entità delle contravvenzioni, della devoluzione delle ammende, abrogazione di tutta la legislazione esistente (artt. 20 e 21).

L'aumento del grado di inabilità da 1/3 al 45 per cento, la riduzione del numero dei dipendenti delle aziende private e degli enti pubblici, rispettivamente da 35 a 18 unità e da 35 a 30, ai fini dell'obbligo dell'assunzione, l'esclusione degli orfani e delle vedove, così come è previsto dalla presente proposta, comporta l'esigenza di valutare la tollerabilità economica dell'inserimento degli handicappati.

A tal fine non solo si è previsto di abbassare la quota d'obbligo dal 15 al 12

per cento, ma anche di prevedere, limitatamente alle aziende private, un collocamento a « scalare » da un massimo del 12 per cento per le aziende con più di 200 dipendenti, a un minimo di 1 lavoratore handicappato per le aziende che abbiano da 18 a 30 dipendenti.

Questo accorgimento non è dovuto soltanto a considerazioni economico-organizzative, ma soprattutto alla necessità di conservare un rapporto sociologicamente equilibrato fra normodotati e handicappati nell'unità produttiva.

Infatti è stato dimostrato che quando il numero degli handicappati nell'azienda è più alto di quanto si verifichi nelle normali condizioni di vita, non solo si creano gravi problemi tecnici-organizzativi per la loro utilizzazione, ma si attuano, da parte dei compagni di lavoro, dinamiche di esclusione e di « rigetto sociale ».

Al termine della nostra analisi non possiamo trascurare alcune considerazioni di ordine sociale sul collocamento degli handicappati e sui limiti di un discorso che si riferisca unicamente al loro inserimento nell'attività produttiva.

Il collocamento al lavoro di un portatore di *handicaps* non può essere considerato un fatto a sè stante formalisticamente garantito.

Il collocamento al lavoro costituisce infatti la tappa conclusiva di un processo di riabilitazione che va dal recupero funzionale all'inserimento scolastico, alla formazione professionale ed alla socializzazione.

Se il collocamento resta un fatto meramente giuridico, scollegato da interventi e servizi socio-sanitari preliminari e successivi, sarà sempre vissuto dai datori di lavoro come una imposizione incomprensibile e dagli handicappati come un privilegio, ciò che determina situazioni di rifiuto da una parte e di marginalità dall'altra.

Per evitare questo inconveniente non basta una buona legge sul collocamento, ma occorre coinvolgere operatori, imprenditori e forze sociali e sindacali.

È stata ampiamente dimostrata l'economicità del collocamento lavorativo ri-

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

spetto a qualsiasi soluzione di tipo assistenziale.

Ma il problema più grave resta quello relativo al pregiudizio sulla improduttività dei portatori di *handicaps*, sia da parte imprenditoriale, sia da parte sindacale.

In realtà non è vero (se non nelle attuali condizioni) che l'handicappato abbia in assoluto una ridotta capacità lavorativa tale da abbassare lo *standard* produttivo, ciò che costituirebbe un danno sia per l'azienda, sia per il gruppo di lavoro che deve colmare il « non prodotto » dell'handicappato.

Le esperienze e le sperimentazioni condotte negli Stati Uniti, in diversi paesi europei e negli ultimi anni anche nel nostro paese per iniziativa degli enti territoriali e di gruppi spontanei, hanno dimostrato che per ogni tipo di *handicap*, qualsiasi sia il grado e la natura, si può adattare un lavoro o una mansione così da ottenere una produttività media fra il 70 e il 100 per cento.

L'acquisizione di questo obiettivo è però possibile soltanto mediante la realizzazione di precisi interventi strumentali e normativi e da un cambiamento di mentalità della comunità nei confronti degli handicappati (considerati « malati » o « incapaci ») e degli handicappati nei confronti del lavoro che deve essere inteso come diritto e come impegno e mai come privilegio o assistenza.

Il lavoro degli handicappati, pur dato per scontato il suo scopo riabilitativo, ha assunto diverse modalità ed obiettivi: è stato inteso anzitutto come terapia occupazionale (cui erano connesse valutazioni etiche e di tipo « educativo »), come utilizzazione ed infine come socializzazione.

Per capire il diverso significato di queste posizioni, tuttora presenti, è opportuno chiarire la realtà esistenziale dell'handicappato.

L'handicappato è il portatore di un *deficit* biofisico e nello stesso tempo è oggetto o candidato a dinamiche di esclusione: da ciò consegue che gli interventi nei suoi confronti non possono essere sol-

tanto di tipo tecnico e medico, specialistico e suppletivo, ma devono essere contemporaneamente di inserimento e di socializzazione.

Ciò significa che quando e se prevalgono gli interventi tecnici e protettivi, attuati in strutture ed istituzioni speciali, si approfondisce la diversità e si facilita la emarginazione.

È evidente che la prospettiva di socializzazione del collocamento presuppone il superamento del criterio coattivo e un autentico rapporto di partecipazione e di comunicazione fra l'handicappato, i datori ed i compagni di lavoro.

Non basta affermare che l'handicappato ha diritto al lavoro, che l'imprenditore è obbligato a concederglielo e che i compagni di lavoro debbono aiutarlo: si deve stabilire un rapporto dialettico ed umano fra questi tre protagonisti affinché il collocamento diventi il risultato di un'azione coordinata ed un fatto socializzante, sempre più selettivo, sempre meno coattivo.

A conclusione di queste sia pur sommarie considerazioni, occorre ribadire comunque che il collocamento degli handicappati non è soltanto una questione utilitaristica ed economicamente conveniente, ma soprattutto un impegno umano e sociale.

Infine la presenza in fabbrica di un portatore di *handicaps* non costituisce un ostacolo alla produzione, un peso morto per le spinte rivendicative, ma rappresenta piuttosto un elemento di umanizzazione delle condizioni e dei ritmi di lavoro, un parametro per verificare se l'ambiente di lavoro è o può essere una situazione nella quale la dignità dell'uomo, qualunque sia la sua condizione, sia rispettata e promossa. Infatti l'handicappato, a causa delle sue stesse limitazioni (che possono essere compensate a livello produttivo), evidenzia quanto vi può essere di alienante, di pericoloso e di violento nell'ambiente di lavoro e quindi provoca le necessarie modificazioni organizzative e relazionali.

Se l'handicappato lavora conviene allo Stato che risparmi pensioni, rette ass

stenziali, per molte centinaia di milioni e incassa tasse e contributi; conviene all'economia in generale per la trasformazione del soggetto da passivo in attivo, da assistito a produttore, a consumatore; non costituisce un danno per gli imprenditori pubblici e privati perché la sua produttività

media non sarà inferiore a quella dei normodotati: conviene ai lavoratori perché gli handicappati appartengono alla classe lavoratrice e perché per loro, come del resto per tutti i disoccupati, il lavoro è un mezzo di liberazione dal bisogno e dalla inferiorità sociale.

PROPOSTA DI LEGGE

TITOLO I

SOGGETTI AVENTI DIRITTO E SOGGETTI OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE

ART. 1.

(Invalidi).

La presente legge disciplina l'assunzione al lavoro dei cittadini le cui possibilità di acquisire o conservare una occupazione siano ridotte, a causa di una minorazione fisica o psichica o sensoriale, che comporti una diminuzione permanente della capacità lavorativa o della funzionalità bio-fisica non inferiore al 45 per cento.

Agli effetti della presente legge sono esclusi i titolari di pensioni o di rendite di invalidità di carattere assicurativo previdenziale, con l'eccezione di coloro che hanno subito un infortunio sul lavoro o malattia professionale con esiti permanenti.

Ai fini del collocamento, l'accertamento del tipo e del grado della riduzione della capacità lavorativa viene effettuato nell'ambito delle competenze relative alle certificazioni medico-legali dall'Unità sanitaria locale di residenza dell'interessato, che ha facoltà di farsi assistere da un medico di fiducia e di proporre ricorso entro 30 giorni dalla ricevuta comunicazione.

ART. 2.

(Enti pubblici).

Le amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, amministrazioni regionali, provinciali e

comunali, le aziende di Stato e municipalizzate, gli enti pubblici e gli istituti soggetti a vigilanza governativa o pubblica, anche se a carattere locale, i quali abbiano complessivamente 30 dipendenti, sono tenuti ad assumere senza concorso, entro 180 giorni dalla entrata in vigore della presente legge, e, in seguito, entro tre mesi dal verificarsi delle vacanze, i soggetti di cui alla presente legge in possesso dei requisiti richiesti dalle vigenti leggi, salvo quello della idoneità fisica, per una percentuale complessiva rapportata ai posti di organico, o al contingente numerico compreso il personale avventizio:

a) del 12 per cento del personale operaio di ruolo o a contratto di diritto privato, previo accertamento di idoneità alle mansioni, per gli aspiranti alle assunzioni nella prima e seconda categoria;

b) del 12 per cento del personale delle carriere esecutive o equiparate;

c) del 35 per cento del personale ausiliario.

Nei concorsi a posti delle carriere direttive o di concetto o parificate, gli invalidi che abbiano conseguito l'idoneità verranno inclusi nell'ordine di graduatoria dei vincitori fino a che non sia stata raggiunta la percentuale del 10 per cento dei posti in organico ad esaurimento della graduatoria degli idonei; a parità di punteggio valgono le precedenza stabilite dalle vigenti norme.

Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 per cento sono considerate unità.

Gli invalidi assunti obbligatoriamente dalle amministrazioni, aziende ed enti pubblici nella carriera ausiliaria o fra il personale operaio, possono essere inquadrati negli organici delle carriere esecutive, a copertura delle percentuali di cui alla lettera b), purché in possesso del prescritto titolo di studio o requisito professionale.

Per la partecipazione ai concorsi delle carriere direttive e di concetto o parifi-

VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

cate, non è richiesto, ai fini della presente legge, lo stato di disoccupazione, e l'età massima è elevata a 45 anni ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

A coloro che ne facciano specifica richiesta nella domanda di partecipazione al concorso, l'ente pubblico deve fornire attrezzature tecniche e predisporre ogni altro accorgimento affinché il concorrente possa partecipare, con pari possibilità alle prove pratiche, scritte e orali.

Nelle percentuali di cui alle lettere a), b), c), vanno compresi anche gli invalidi già in servizio; le nuove assunzioni si attuano al verificarsi delle vacanze nei diversi ruoli.

I soggetti assunti devono essere assegnati di norma e su loro richiesta nel territorio della provincia di residenza.

ART. 3.

(Aziende private).

I privati datori di lavoro e le cooperative che abbiano alle loro dipendenze più di 18 lavoratori, fra operai ed impiegati, devono avere costantemente alle loro dipendenze lavoratori invalidi secondo le aliquote seguenti, rapportate al numero dei dipendenti:

a) più di 200 dipendenti: 12 per cento;

b) più di 100 dipendenti: 10 per cento;

c) più di 50 dipendenti: 9 per cento;

d) più di 37 dipendenti: 4 per cento;

e) più di 18 dipendenti: 0,54 per cento;

Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 per cento sono considerate unità.

Nelle aliquote d'obbligo non possono essere computati i dipendenti divenuti invalidi successivamente alla assunzione.

ART. 4.

(Denuncia delle aziende private e degli enti pubblici).

Tutti i datori di lavoro privati, le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici soggetti alle disposizioni della presente legge, sono tenuti ad inviare, entro il mese di gennaio e di luglio di ciascun anno, all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione competente per territorio, un prospetto recante:

a) l'indicazione del numero complessivo del personale impiegato alle loro dipendenze, distinto per stabilimento e categoria;

b) l'indicazione nominativa degli invalidi già assunti, precisando per ciascuno il tipo di invalidità di cui all'articolo 11;

c) qualora si tratti di enti pubblici, l'indicazione prospettica del numero dei posti di organico del personale di ruolo e non di ruolo, distinto per categoria, l'elenco nominativo degli aventi diritto al collocamento obbligatorio in servizio, con riferimento al gruppo di appartenenza di cui all'articolo 11.

La denuncia semestrale equivale a tutti gli effetti, ad una richiesta di avviamento al lavoro per i posti disponibili ai sensi della presente legge e l'avviamento dei soggetti aventi diritto da parte dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, instaura il rapporto di lavoro.

Le aziende private, le amministrazioni e gli enti pubblici che devono assumere i soggetti di cui alla presente legge, dovranno rivolgere richiesta numerica alle commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio. Le richieste nominative sono ammesse solo nei casi previsti dalle leggi vigenti.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale con decreto da emanarsi entro e non oltre 3 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, definisce le norme

procedimentali per le denunce delle amministrazioni ed enti pubblici a carattere nazionale con riferimento ai compiti delle commissioni regionali di cui all'articolo 14 della presente legge in materia di compensazione territoriale.

TITOLO II

NORME GENERALI

ART. 5.

(Trattamento e licenziamento).

A coloro che sono assunti al lavoro ai sensi della presente legge deve essere applicato il normale trattamento economico, giuridico e normativo, con esclusione del periodo di prova.

Oltre che nei casi di licenziamento previsti per giusta causa o per giustificato motivo, i soggetti di cui alla presente legge, possono essere licenziati, qualora venga accertata la perdita di ogni capacità lavorativa in relazione alle mansioni disponibili nell'azienda o risulti un aggravamento della preesistente infermità, secondo le modalità previste dall'articolo 8 della presente legge.

ART. 6.

(Anzianità e diritto alla pensione).

A tutti i lavoratori assunti obbligatoriamente in base alla presente o alle precedenti leggi dalle amministrazioni, enti pubblici e aziende a partecipazione statale che abbiano una riduzione della capacità lavorativa o funzionale non inferiore ai due terzi, è concessa la possibilità di ottenere il collocamento a riposo con il riconoscimento ai fini del diritto alla pensione e ad ogni altro effetto, di un aumento di servizio di cinque anni, sempre che non godano di migliori condizioni.

ART. 7.

(Esecutivi e impugnative dei provvedimenti amministrativi).

Qualsiasi provvedimento, compresi i bandi di concorso, che si riferisca ad assunzione di personale presso le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici, non diviene esecutivo se non sia dichiarato nel medesimo provvedimento che esso è stato emanato tenendo conto di quanto disposto, in materia di assunzioni dalla presente legge.

Qualora i posti riservati ai lavoratori aventi diritto a collocamento obbligatorio per le assunzioni senza concorso non fossero stati ancora totalmente ricoperti, la esecutività dei provvedimenti di ammissione nei relativi ruoli di personale diverso da quello tutelato, è subordinata alla avvenuta assunzione dei soggetti aventi diritto di cui alla presente legge, pena la inefficacia dei provvedimenti di assunzione.

I provvedimenti di assunzione del personale presso le aziende private, le amministrazioni ed enti pubblici possono essere impugnati per l'annullamento in via amministrativa da parte delle competenti autorità tutorie ed in via giurisdizionale su istanza dei singoli aventi diritto.

Per quanto riguarda le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici vigilati dallo Stato, le impugnative sono di competenza dei Tribunali amministrativi regionali.

L'impugnativa è prevista anche in caso di diniego di assunzione.

ART. 8.

(Accertamento sanitario).

L'invalido o il datore di lavoro possono chiedere, sentita la rappresentanza sindacale aziendale, che venga accertato se il tipo e il grado della minorazione siano compatibili con le mansioni affidate all'atto dell'assunzione o successivamente.

L'accertamento tecnico-sanitario viene effettuato presso le Unità sanitarie locali,

nell'ambito delle sue competenze in materia di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro, anche mediante accertamenti diagnostici. Durante l'accertamento gli interessati hanno facoltà di assumere consulenze di fiducia.

I datori di lavoro possono inoltre chiedere che sia accertato se il lavoratore handicappato abbia perduto ogni capacità lavorativa successivamente all'assunzione.

Il giudizio tecnico-sanitario può essere impugnato solo in via giurisdizionale.

In ogni caso il datore di lavoro non può licenziare o sospendere il lavoratore handicappato prima del giudizio definitivo.

ART. 9.

(Congedo per cure).

Ai soggetti di cui all'articolo 1 della presente legge competono ogni anno un massimo di 30 giorni di congedo retribuiti, anche frazionabili, quando su motivata prescrizione dell'Unità sanitaria locale siano richieste cure riferite esclusivamente allo stato di invalidità. Contro il diniego della concessione del periodo per cure, l'interessato può proporre documentato ricorso facendosi assistere da un medico di fiducia.

La retribuzione per i dipendenti delle aziende private, per quanto previsto nel presente articolo, è posta a carico degli enti previdenziali, che hanno facoltà di essere rappresentati nelle fasi della pratica di concessione per il controllo di merito; analogo diritto di controllo nella fase istruttoria hanno gli enti pubblici e le amministrazioni dello Stato.

TITOLO III

ORGANI E MODALITÀ PER IL COLLOCAMENTO

ART. 10.

(Organi del collocamento).

Il servizio del collocamento è effettuato dagli Uffici provinciali del lavoro e

della massima occupazione, che si atterranno per le graduatorie ai criteri stabiliti dalle norme sul collocamento ordinario.

È costituita in ogni provincia, presso l'ufficio del lavoro e della massima occupazione la Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio, composta dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione che la presiede, da un rappresentante dei lavoratori e da uno dei datori di lavoro, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali e imprenditoriali, da un operatore della formazione professionale delegato dalla Regione e da un rappresentante di ciascuno degli enti o associazioni che, istituzionalmente o socialmente, rappresentino gli aventi diritto del territorio, su formale delega degli interessati.

I membri effettivi e supplenti della Commissione sono nominati con decreto del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e durano in carica tre anni.

La Commissione è convocata dal presidente almeno una volta ogni tre mesi, oppure, su richiesta motivata, di almeno un terzo dei commissari.

La Commissione ha il compito di:

- a) formare e aggiornare le graduatorie per il collocamento;
- b) formare e aggiornare gli elenchi di cui ai successivi articoli 11 e 12;
- c) vigilare sulla regolarità delle denunce di cui al precedente articolo 4;
- d) decidere, in caso di esaurimento di un gruppo, la copertura dei posti disponibili con aspiranti appartenenti ad altri gruppi;
- e) esprimere pareri di carattere organizzativo, tecnico e amministrativo, in ordine al servizio del collocamento obbligatorio, in collaborazione con i servizi territoriali socio-sanitari.

La Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio è tenuta altresì a fornire ogni semestre tutti i dati relativi all'applicazione della presente legge allo Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione.

ART. 11.

(Elenchi).

A cura delle commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio, sono istituiti elenchi distintivi per i seguenti gruppi di aventi diritto:

- 1) affetti da minorazioni fisiche (neurolési e motulesi);
- 2) affetti da minorazioni psichiche di carattere organico o dismetabolico;
- 3) minorati delle facoltà sensoriali;
- 4) invalidi per esiti cronici di malattia interna.

La richiesta di iscrizione agli elenchi è presentata dagli interessati o da chi esercita la patria potestà e deve essere corredata da:

- a) documentazione medico-legale attestante il diritto e la sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 1 della presente legge;
- b) qualifica o attitudini professionali oppure attestazione dell'eventuale lavoro svolto antecedentemente al verificarsi della invalidità;
- c) stato di famiglia;
- d) documento dal quale risulti l'eventuale stato di disoccupazione.

La commissione di cui all'articolo precedente ha facoltà di richiedere ulteriore documentazione informativa ai centri di formazione e di orientamento professionale.

Gli elenchi e le graduatorie sono pubblici.

ART. 12.

(Elenco apprendisti).

Per i soggetti invalidi di cui all'articolo 1 della presente legge, di età compresa fra i 15 e i 18 anni, qualora siano privi di qualifica professionale (e non frequentino corsi d'istruzione scolastica), è istituito, con gli stessi criteri di cui all'articolo pre-

cedente, un elenco speciale per il loro collocamento in qualità di apprendisti presso aziende a carattere industriale o artigianale che a giudizio della commissione provinciale per il collocamento obbligatorio possono garantire, con l'osservanza delle vigenti norme, una adeguata qualificazione professionale o artigianale.

Gli apprendisti, che sono computati nell'ambito dell'aliquota d'obbligo, non debbono comunque superare il tre per cento degli aventi diritto in ogni singola azienda e possono invece essere assunti anche da aziende che abbiano un numero di dipendenti inferiori alle 18 unità. In questo ultimo caso tutti gli oneri sociali fanno carico alle Regioni che vi provvedono con i fondi per l'addestramento e l'istruzione professionale ed artigianale su segnalazione degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

ART. 13.

*(Commissione regionale
per il collocamento).*

È istituita la Commissione regionale per il collocamento obbligatorio che ha sede presso l'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ed è composta dal suo direttore che la presiede, da tre rappresentanti sindacali, da un rappresentante dell'assessorato regionale per l'istruzione artigiana e professionale, da tre rappresentanti dei datori di lavoro, da un rappresentante per ciascuna delle associazioni che, istituzionalmente o socialmente rappresentano gli aventi diritto al collocamento obbligatorio, da un rappresentante per ciascuna delle commissioni per il collocamento obbligatorio del territorio regionale, dal direttore regionale dell'ispettorato del lavoro. I membri effettivi e supplenti della commissione regionale sono nominati con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione e durano in carica tre anni. Le funzioni di segretario sono espletate da un funzionario della carriera direttiva dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione.

La commissione è convocata dal presidente almeno due volte all'anno, oppure su richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti.

La commissione ha il compito di:

a) determinare i criteri e le modalità di funzionamento delle commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio;

b) esprimere pareri di ordine organizzativo, tecnico ed amministrativo sulla disciplina del servizio del collocamento obbligatorio e sulla determinazione dei criteri che le commissioni provinciali debbono seguire ai fini delle precedenza dell'avviamento al lavoro dei soggetti tutelati dalla presente legge, anche in deroga alle norme vigenti;

c) decidere, previa segnalazione delle commissioni provinciali, sulle richieste di compensazione territoriale per quelle aziende che abbiano stabilimenti in più province e sulle richieste di esonero parziale, per quelle che, per il tipo o la durata dell'attività, non possono occupare handicappati nella percentuale prescritta, nonché per le aziende in fase di ristrutturazione e il cui personale sia in cassa integrazione guadagni.

d) promuovere la programmazione di quanto disposto dalla presente legge in materia di posti di lavoro adattati, corsi di addestramento aziendale e tirocini, contratti di riabilitazione;

e) elaborare la programmazione unificata delle linee politiche relative all'orientamento, alla formazione e al collocamento degli handicappati, con riferimento alla situazione economica e sociale della regione, in collaborazione con i competenti organi regionali;

f) coordinare l'utilizzazione del fondo sociale europeo;

g) fornire al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione collocamento e mano d'opera - ogni semestre i dati regionali sulla applicazione della presente legge.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PER FACILITARE
L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

ART. 14.

(Ufficio di consulenza e di coordinamento).

Presso ogni Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un ufficio, in cui operano, per delega, tre fiduciari esecutivi nominati all'unanimità in seno alla Commissione di cui al precedente articolo 10, col compito di consulenza, promozione, controllo e coordinamento, per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Per i compiti suindicati deve essere comunque assicurata la presenza di un operatore sociale.

ART. 15.

(Centri di orientamento professionale).

Le Regioni, nell'ambito dei poteri e delle funzioni di cui all'articolo 3 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, istituiscono in ogni provincia almeno un centro di orientamento professionale, la cui attività si svolgerà in collaborazione col distretto scolastico, con i servizi socio-sanitari di base e nell'ambito delle loro strutture.

I compiti del centro di orientamento professionale, inteso come struttura e propeutica, sono di fornire ogni indicazione utile per l'iter formativo di quegli handicappati per i quali non sia immediatamente possibile definire le attitudini, le capacità e la collocazione lavorativa o scolastica.

Il centro di orientamento professionale svolge in particolare i seguenti compiti:

- 1) osservazione e individuazione dei bisogni e delle capacità personali;
- 2) definizione del programma di riadattamento;

3) promozione culturale e attitudinale e prima formazione;

4) reperimento e gestione iniziale dell'inserimento in corsi di formazione professionale normali o speciali o in attività lavorative adatte.

La durata dell'orientamento non può superare quella di un normale corso formativo, avvalendosi tuttavia di mezzi e modalità specifiche relative all'organizzazione (che deve prevedere supporti assistenziali), alla didattica individualizzata, a speciali strumentazioni e ad esperienze di periodi di inserimento lavorativo guidato.

Il centro di orientamento professionale può essere realizzato direttamente dai servizi pubblici o mediante convenzioni con enti e organizzazioni democratiche dei lavoratori, degli imprenditori, dei movimenti cooperativi o di associazioni spontanee qualificate, che non perseguano scopi di lucro e per le quali sia garantito il controllo sociale.

ART. 16.

(Contratto di riabilitazione e posti di lavoro adattati).

Tutte le aziende pubbliche e private che assumono cittadini affetti da una minorazione fisica, psichica o sensoriale, di carattere organico o funzionale, che comporti una diminuzione permanente della capacità lavorativa non inferiore ai due terzi e che presentino particolari difficoltà di inserimento e di adattamento o che, per l'espletamento delle loro attività abbiano bisogno di particolari condizioni ambientali e strumentali, possono stipulare contratti di riabilitazione con le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, gli Enti locali, le comunità montane e istituzioni, fondazioni o associazioni private.

Il contratto di riabilitazione consiste nell'impiego anche a tempo parziale, di un lavoratore handicappato e comporta il pagamento di tutti gli oneri previden-

ziali e assistenziali, maggiorati di una somma pari al 20 per cento della retribuzione mensile, a carico di chi richiede il collocamento riabilitativo.

Sono esclusi coloro che abbiano perduto ogni capacità relazionale o non siano autosufficienti rispetto alle funzioni biofisiche elementari.

I contratti di riabilitazione devono prevedere:

a) una durata minima di 6 mesi e massima di 2 anni rinnovabile;

b) la descrizione delle mansioni attribuite al lavoratore handicappato e le modalità del loro svolgimento;

c) l'obbligo per l'impresa dell'invio trimestrale di documentazione idonea a comprovare l'effettivo versamento degli oneri previdenziali e assistenziali ai competenti enti e l'entità della retribuzione mensile percepita dal lavoratore handicappato;

d) l'eventuale predisposizione di assistenza e consulenza da parte delle strutture socio-sanitarie territoriali o dei centri di orientamento professionale per favorire l'adattamento al lavoro e dell'ambiente di lavoro nei confronti dell'handicappato e le modalità del suo esercizio.

Le imprese e le aziende, d'intesa con le rappresentanze sindacali, possono istituire posti di lavoro adattati per i soggetti che per l'espletamento delle loro attività richiedano speciali condizioni ambientali e strumentali.

Alle imprese che abbiano provveduto ad apportare modifiche ai beni strumentali con cui l'handicappato esplica la propria attività lavorativa o abbiano eliminato eventuali barriere architettoniche esterne o interne, viene concesso, una tantum, un contributo per un importo non superiore a 2 milioni.

A coloro che sono assunti al lavoro mediante il contratto di riabilitazione deve essere applicato il normale trattamento economico, giuridico e normativo, con esclusione del periodo di prova.

ART. 17.

(Cooperazione integrata).

Lo Stato favorisce l'istituzione e lo sviluppo di imprese artigiane e produttive, soprattutto a carattere cooperativo, che si prefiggano come scopo l'inserimento lavorativo dei cittadini affetti da una diminuzione della capacità lavorativa, per cause organiche o funzionali, non inferiore al 45 per cento, concedendo contributi per una quota parte degli interessi per mutui contratti o da contrarre sia per l'avviamento, sia per lo sviluppo dell'attività, anche mediante contributi di importo pari a tre volte la quota di capitale sociale versato.

Tali imprese devono in ogni caso avere alle loro dipendenze un numero di handicappati non inferiore al 20 per cento e non superiore al 50 per cento dei propri dipendenti o soci-dipendenti.

Alle imprese e cooperative che abbiano i requisiti di cui al secondo comma del precedente articolo è riservata, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, una quota delle forniture da appaltare sotto qualsiasi forma dalle Amministrazioni dello Stato e degli enti parastatali, nella misura del 5 per cento, calcolate le detrazioni previste dalle vigenti leggi.

La percentuale è stabilita dalle pubbliche amministrazioni interessate o sullo importo di ciascun lotto di fornitura o sul prevedibile fabbisogno globale nell'arco di un biennio, qualora le forniture da appaltare abbiano carattere continuativo.

È fatto divieto alle imprese cooperative integrate di dare in appalto, in tutto o in parte, l'esecuzione delle forniture assunte ai sensi della presente legge.

La regione determina, sentiti i Comuni e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, le modalità amministrative e organizzative per l'attuazione dei contratti di riabilitazione e dello sviluppo della cooperazione, e le modalità per la attribuzione degli appalti pubblici, preve-

dendo comunque che gli accertamenti delle condizioni di applicazione e l'erogazione dei finanziamenti e dei servizi siano effettuati attraverso i Comuni.

ART. 18.

(Disposizione per le grandi aziende).

Le aziende private, gli enti e le amministrazioni pubbliche che abbiano alle loro dipendenze più di 500 persone, fra impiegati ed operai, e tutte le aziende a partecipazione statale sono tenute ad istituire una commissione composta dal dirigente del personale e dai rappresentanti sindacali, la quale, se investita, valuti e stabilisca i modi della migliore utilizzazione del lavoratore invalido in relazione alle mansioni affidategli e ad ogni sua eventuale difficoltà operativa.

In particolare la Commissione è tenuta ai seguenti adempimenti:

a) ad attuare autonomamente o in collaborazione con le regioni, corsi di formazione o di riqualificazione professionale per i dipendenti di cui alla presente legge, al fine di renderli idonei a mansioni produttive compatibili con le loro condizioni fisiche o funzionali;

b) ad istituire, d'intesa con la rappresentanza sindacale aziendale, posti di lavoro adattati nella misura del 2 per cento dei posti riservati, per i soggetti che per l'espletamento delle loro attività richiedono speciali condizioni ambientali o strumentali;

c) a consentire, nell'ambito dei corsi di formazione professionale, tirocini guidati, all'interno dell'azienda, da parte di gruppi costituiti da un massimo di dieci unità di handicappati per la durata massima di dieci mesi, previo accordo con il competente assessorato regionale e con l'ente gestore dei corsi;

d) a stabilire i requisiti ai quali devono corrispondere gli ambienti di lavoro al fine di consentirne l'agibilità ai lavoratori handicappati.

ART. 19.

*(Eliminazione
delle barriere architettoniche).*

A partire dall'entrata in vigore della presente legge, non potranno essere approvati progetti di costruzione o di ristrutturazione di edifici o stabilimenti di lavoro in cui siano occupati più di 100 dipendenti, qualora i progetti non garantiscano l'accessibilità orizzontale e verticale per persone con ridotte o impedito capacità fisiche, secondo quanto disposto dal decreto del presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384.

TITOLO V

SANZIONI

ART. 20.

(Contravvenzioni).

I soggetti obbligati che non provvedano ad effettuare le denunce nei termini dell'articolo 4 o che presentino denunce infedeli sono puniti con una ammenda da lire 500.000 a lire 5 milioni a seconda della gravità del fatto.

I privati datori di lavoro i quali, essendo obbligati ad assumere invalidi, non ne facciano richiesta all'ufficio provinciale del lavoro entro 30 giorni, ovvero non provvedano all'occupazione dei lavoratori avviati, sono puniti con una ammenda di lire 20.000 a lire 30.000 per ogni giorno lavorativo non coperto e posto riservato.

La stessa ammenda si applica al datore di lavoro che non comunichi la cessazione di un lavoratore tutelato dalla presente legge, ai fini della sostituzione.

Le amministrazioni dello Stato, aziende ed enti pubblici, che non ottemperino ai disposti relativi alle denunce e alle assunzioni obbligatorie, dopo sessanta giorni dalla diffida della Commissione provinciale competente per territorio, possono essere denunciati alla autorità giudiziaria per il perseguimento di eventuali responsabilità.

Le grandi aziende che non ottemperino, in tutto o in parte, a quanto disposto dal precedente articolo 18, sono punite con una ammenda di lire 2 milioni.

ART. 21.

(Definizione delle contravvenzioni).

Le contravvenzioni previste dal precedente articolo possono essere definite amministrativamente dall'Ispettorato provinciale del lavoro al quale sono rimessi i verbali relativi o in via giurisdizionale.

L'Ispettorato sentito il parere della Commissione di cui all'articolo 10 della presente legge, determina la contravvenzione con decisione definitiva, entro i limiti minimo e massimo stabiliti, con facoltà di ridurre l'importo fino alla metà, ma comunque non al di sotto dei limiti stabiliti.

Per i recidivi nella contravvenzione di cui al primo comma del precedente articolo, l'ammontare delle somme non può essere inferiore al doppio della pena pecuniaria inflitta per la precedente contravvenzione, e in tal caso non si tiene conto del limite massimo stabilito nel comma medesimo.

Il versamento della somma deve essere effettuato dal contravventore entro 15 giorni dalla data di comunicazione della decisione e, in mancanza, il verbale di contravvenzione è trasmesso all'autorità giudiziaria, non oltre 60 giorni dalla scadenza di tale termine.

ART. 22.

(Devoluzione delle ammende).

Le ammende previste dalla presente legge sono versate dagli uffici del registro ai fondi regionali per l'addestramento e l'istruzione professionale.

ART. 23.

(Sanzioni penali).

Chiunque, non avendo diritto, ottenga o tenti di ottenere con mezzi fraudolenti una occupazione ai sensi della presente

legge, è punito con l'arresto da sei mesi a un anno.

La stessa pena è prevista per chiunque certifichi ingiustificatamente le caratteristiche medico legali, che danno diritto al collocamento preferenziale.

TITOLO VI

NORME TRANSITORIE E FINALI

ART. 24.

(Disposizioni varie).

Hanno diritto all'assunzione obbligatoria tutti i soggetti, di cui all'articolo 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, che risultino iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della medesima legge al primo giorno del 1° semestre successivo all'entrata in vigore della presente legge; per coloro ai quali sia stata certificata la riduzione della capacità lavorativa inferiore al 45 per cento il diritto decade dopo un anno dall'entrata in vigore della presente legge.

Durante il primo semestre di applicazione della presente legge, per consentire la compilazione degli elenchi di cui agli articoli 11 e 12, valgono le disposizioni contenute nell'articolo 9 della legge 2 aprile 1968, n. 482, ai fini della ripartizione delle aliquote.

Le amministrazioni dello Stato sono tenute, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, a fornire alle Commissioni regionali per il collocamento un elenco degli enti pubblici a carattere nazionale o interprovinciale che hanno sede nel territorio e che abbiano un numero di dipendenti superiore a 30.

È fatto divieto agli enti pubblici di cui all'articolo 2 di completare la quota di obbligo stabilita dalla presente legge per ciascuno dei gruppi dei beneficiari con le unità di invalidi che risultassero eccedenti rispetto a detta quota o alle aliquote complessive.

Le domande di esonero di cui all'articolo 13 della legge 2 aprile 1968, n. 482, non definite all'atto dell'entrata in vigo-

re della presente legge, sono trasmesse a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione nel cui territorio le aziende interessate hanno la sede legale, per i provvedimenti di competenza da espletarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge. In caso diverso tutte le domande di esonero sono dichiarate decadute.

ART. 25.

(Finanziamento).

Alle spese occorrenti per il funzionamento delle Commissioni provinciali e regionali, nonché alle spese generali di esercizio delle funzioni attive, si provvede con apposito stanziamento sul capitolo 1250 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale pari a lire 4 miliardi annui.

Lo Stato concorre inoltre al finanziamento dei contratti di riabilitazione, al funzionamento dei centri di orientamento professionale; alle facilitazioni strumentali e ambientali per gli handicappati medio-gravi e allo sviluppo della cooperazione integrata nella misura di 15 miliardi annui.

I fondi saranno ripartiti fra le Regioni secondo i criteri stabiliti dall'articolo 12 della legge 16 maggio 1970, n. 281.

ART. 26.

(Vigilanza).

La vigilanza per l'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita per mezzo dell'ispettorato del lavoro con la collaborazione delle commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio.

ART. 27.

(Entrata in vigore).

La presente legge entra in vigore 90 giorni dopo la pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.