

CAMERA DEI DEPUTATI N. 546

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GAROCCHIO, FOSCHI, CRISTOFORI, CIRINO POMICINO, AZZOLINI, BIANCHI, BIANCHINI, MANCINI VINCENZO, PERUGINI, ROSSATTINI, AZZARO, BALESTRACCI, BALZARDI, BAMBI, BERNARDI GUIDO, BONFERRONI, BROCCA, CASINI CARLO, CONTU, CORSI, DEL MESE, FALCIER, FERRARI SILVESTRO, FORNASARI, FOTI, GARAVAGLIA, GIGLIA, LA RUSSA, LIGATO, LO BELLO, LUCCHESI, MELELEO, NAPOLI, NENNA D'ANTONIO, NUCCI MAURO, PATRIA, PASQUALINI, PORTATADINO, QUARENGHI, QUIETI, RAVASIO, REBULLA, RICCIUTI, RIGHI, RINALDI, ROSSI, RUSSO RAFFAELE, SANGALLI, SANTUZ, SARETTA, SCAIOLA, SENALDI, SILVESTRI, SINESIO, SORICE, SULLO, TANCREDI, TEDESCHI, URSO, VISCARDI, ZAMBON, ZAMPIERI, ZOLLA, ZOPPI

Presentata il 28 settembre 1983

Nuova disciplina sulle assunzioni obbligatorie

ONOREVOLI COLLEGHI! — Un handicapato disoccupato assomma alle difficoltà della propria situazione fisica o psichica elementi di inferiorità, di diminuzione di dignità e di marginalità sociale: in questo senso egli si identifica oltre che come « diverso », anche come « inutile ». La disoccupazione è un *handicap* aggiuntivo che ha effetti di moltiplicatore dei *deficit*

funzionali. Un handicappato disoccupato resterà in una realtà di dipendenza e di solitudine, di passività e di esclusione, rendendo inutili tutti i precedenti interventi e i costi per la riabilitazione, l'inserimento scolastico e la formazione.

Le carenze dell'attuale disciplina non giustificano la sua abrogazione, che creerebbe un pericoloso e probabilmente non

più recuperabile vuoto legislativo, ma richiedono invece la più urgente approvazione di una nuova legge che tuteli il diritto al lavoro dei veri invalidi.

Infatti l'anticipata conclusione della legislatura ha fatto decadere una iniziativa di revisione e di miglioramento che aveva trovato il consenso nei partiti, nelle associazioni e nei movimenti di base degli handicappati e che era stata riconosciuta da tutti necessaria e urgente.

La legislazione sull'inserimento al lavoro ha una antica tradizione nel nostro Paese; la prima legge riguardante i mutilati di guerra risale al 1921; nell'arco di 40 anni, e soprattutto dopo la promulgazione della Costituzione (in attuazione degli articoli 4 e 38), tutti gli invalidi, distinti per categorie giuridiche, ottennero, in tempi successivi e pur con diverse modalità, l'estensione del diritto al lavoro.

Quindici anni fa si giunse infine ad una disciplina formalisticamente unitaria (legge 2 aprile 1968, n. 482), secondo la quale le aziende private e gli enti pubblici con più di 35 dipendenti devono assumere il 15 per cento di invalidi (di guerra, di servizio, del lavoro, per cause civili, nonché orfani o vedove). Si tratta di una legge che ha avuto una applicazione distorta favorendo soprattutto i « falsi invalidi » e operando come strumento di assorbimento della disoccupazione e della sottoccupazione.

Una legge mediocre che ha tuttavia garantito il lavoro a decine di migliaia di cittadini, ma soprattutto ha sancito nell'ordinamento giuridico (e ha tenuto vivo nella coscienza morale e sociale del Paese) il principio che anche i portatori di *handicaps* hanno diritto a partecipare alla vita attiva e quindi hanno le possibilità di riscattarsi dall'assistenzialismo, dalla povertà, dall'isolamento e dal disprezzo.

Certo, circa il tema dell'inserimento lavorativo, c'è stato e c'è tuttora un grave ritardo culturale (da molti handicappati è stato considerato un « privilegio » risarcitivo, da tutti gli imprenditori una « obbligazione legale e assistenziale » non dovuta).

È possibile ritenere che il collocamento degli handicappati incida realmente sul costo del lavoro e sulla economia? Se è vero, come è vero che non c'è una spiegazione economica, si tratta allora di una vicenda di pregiudizi, comunque di una riproposizione della cultura dell'assistenzialismo (ma chi manterrà gli handicappati disoccupati?) e sicuramente anche delle disfunzioni e degli effetti perversi dell'attuale legge sul collocamento obbligatorio.

Al di là del fatto tecnico e legislativo e della volontà politica e giuridica che esprime l'articolo 9 del decreto-legge n. 463, ci si preoccupa e ci inquieta soprattutto l'atteggiamento culturale e la carenza morale che si esprime: una vera e propria lacerazione della solidarietà civile e sociale nei confronti dei più deboli.

A questo proposito ci permettiamo ricordare a cattolici e laici alcuni passi della enciclica *Laborem exercens*, la cui affermazione principale è che « il lavoro è fatto per l'uomo e non l'uomo per il lavoro » e che, a proposito dei portatori di *handicaps*, afferma:

« ...Poiché la persona portatrice di *handicaps* è un soggetto con tutti i suoi diritti, essa deve essere facilitata a partecipare alla vita della società in tutte le sue dimensioni e a tutti i livelli, che siano accessibili alle sue possibilità. La persona handicappata è uno di noi e partecipa pienamente alla nostra stessa umanità. Sarebbe radicalmente indegno dell'uomo, e negazione della comune umanità, ammettere alla vita della società, e dunque al lavoro, solo i membri pienamente funzionali perché, così facendo, si ricadrebbe in "una grave forma di discriminazione", quella dei forti e dei sani contro i deboli ed i malati. Il lavoro in senso oggettivo deve essere subordinato, anche in questa circostanza, alla dignità dell'uomo, al soggetto del lavoro e non al vantaggio economico.

...Senza nascondersi che si tratta di un impegno complesso e non facile, ci si può augurare che "una retta concezione del lavoro in senso soggettivo" porti ad

una situazione che renda possibile alla persona handicappata di sentirsi non ai margini del mondo del lavoro o in dipendenza dalla società, ma come un soggetto del lavoro di pieno diritto, utile, rispettato per la sua dignità umana, e chiamato a contribuire al progresso e al bene della sua famiglia e della comunità secondo le proprie capacità ».

* * *

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 e 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 sog-

gettivo e titolari di diritti costituzionalmente protetti e aumento del grado di invalidità minima ai fini del collocamento;

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

3) istituzione di una commissione tecnica per l'orientamento e l'integrazione lavorativa con il compito di valutare secondo parametri interdisciplinari le residue capacità lavorative e le condizioni organizzative e strumentali per il collocamento;

4) disposizioni per facilitare l'inserimento lavorativo (orientamento, contratti di formazione-lavoro, fiscalizzazione degli oneri sociali, cooperative integrate, barriere architettoniche) secondo il principio che il collocamento degli handicappati deve tendenzialmente trasformarsi da obbligatorio in protetto.

Per tutti gli altri aspetti si è tenuto conto, salvo alcune semplificazioni, del testo unificato prodotto dal comitato ristretto della Commissione lavoro della Camera.

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 sé 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 rispetto a qualsiasi soluzione di tipo assistenziale.

Il problema più grave resta quello relativo al pregiudizio sulla improduttività dei portatori di *handicaps*.

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.

PROPOSTA DI LEGGE

TITOLO I

SOGGETTI AVENTI DIRITTO E SOGGETTI OBBLIGATI ALL'ASSUNZIONE

ART. 1.

(*Soggetti aventi diritto*).

In attuazione degli articoli 3 e 4 della Costituzione, la presente legge tutela e promuove il diritto al lavoro dei cittadini che, per evento patologico, congenito o acquisito, traumatico o comunque intervenuto, siano menomati in modo permanente nelle loro capacità fisiche, psichiche e sensoriali in misura superiore al 45 per cento e incontrino difficoltà ad acquisire o conservare una attività lavorativa.

Agli effetti della presente legge sono esclusi i titolari di pensioni di invalidità e di vecchiaia o di inabilità a carattere assicurativo previdenziale.

Le disposizioni di cui alla presente legge non si applicano nei confronti di coloro che non abbiano raggiunto o abbiano superato i limiti di età per l'assunzione al lavoro.

ART. 2.

(*Enti pubblici*).

Le amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le aziende di Stato e le aziende municipalizzate, gli enti pubblici e gli istituti soggetti a vigilanza governativa o pubblica, anche se a carattere locale, i quali abbiano complessivamente più di 18 dipendenti, sono tenuti ad assumere, mediante concorso, lavoratori invalidi per una aliquota di almeno il 12 per cento del personale in

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

L'assunzione dei lavoratori invalidi avviene per le seguenti percentuali complessive, rapportate ai posti in organico o al contingente numerico, in caso di mancanza di organico, compreso il personale avventizio:

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

b) del 20 per cento del personale ausiliario;

c) del 12 per cento del personale operaio di ruolo o a contratto di diritto privato, il quale può essere assunto senza concorso, previo accertamento di idoneità alle mansioni per gli aspiranti alle assunzioni nella prima e seconda categoria.

ART. 3.

(Aziende private).

I privati datori di lavoro che occupino più di 18 lavoratori, fra operai ed impiegati, sono tenuti ad avere 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) da 18 a 37 dipendenti: una unità.

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 all'assunzione o che ottengano il riconoscimento dell'invalidità successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro, salvo che la residua ca-

pacità lavorativa risulti inferiore al 50 per cento e salvo quanto previsto dall'articolo 7.

ART. 4.

(Denuncia da parte degli enti pubblici e delle aziende private).

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 alle loro dipendenze, distinto per unità produttive e per qualifica o profilo professionale e per livello o fascia professionale;

b) l'indicazione nominativa dei soggetti assunti in base alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, precisando per ciascun assunto il giorno di assunzione.

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 3 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, definisce le norme procedurali per le denunce degli enti pubblici e delle aziende private che operino in più province, anche al fine di regolamentare le modalità delle compensazioni territoriali.

TITOLO II
NORME GENERALI

ART. 5.

(Trattamento e licenziamento).

A coloro che siano assunti al lavoro in forza della presente legge si applica il normale trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Il patto di prova è ammesso soltanto per i lavoratori specializzati o appartenenti alle carriere direttive o di concetto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, all'Ufficio provinciale del lavoro, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

In caso di riduzione di personale, il datore di lavoro è tenuto a rispettare gli obblighi occupazionali derivanti dalla presente legge in rapporto alla manodopera rimasta alle sue dipendenze.

Limitatamente al periodo nel quale ha effetto la concessione dei trattamenti di integrazione salariale, l'obbligo di assunzione di cui alla presente legge è sospeso per l'unità produttiva nei cui confronti sono stati disposti i trattamenti predetti. Gli organi a cui compete la concessione dei trattamenti di integrazione salariale provvederanno affinché questa non risulti discriminatoria nei confronti dei lavoratori assunti ai sensi della presente legge.

Nei confronti del lavoratore che per tre volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali ed alle disponibilità dichiarate all'atto dell'iscrizione o della reinscrizione, l'Ufficio provinciale del lavoro (tramite la commissione per il collocamento obbligatorio) dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste.

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.

(Riassunzione degli invalidi del lavoro o per servizio).

I lavoratori che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 50 per cento per cause di lavoro e di servizio o per malattia professionale possono chiedere la riassunzione nell'azienda o nella pubblica amministrazione in cui abbiano subito l'infortunio o contratto la malattia invalidante entro i termini di 2 anni dall'accertamento definitivo degli esiti dell'evento. In caso di riassunzione vengono computati in soprannumero e al verificarsi di successive vacanze possono essere computati nelle aliquote degli invalidi previsti dagli articoli 2 e 3 della presente legge.

I soggetti riassunti a norma del comma precedente conservano il trattamento economico e normativo di cui fruivano alla data dell'interruzione del rapporto di lavoro a causa dell'infortunio o della malattia invalidante, nonché i trattamenti previdenziali e assistenziali stabiliti per l'ipotesi di invalidità contratta dai rispettivi ordinamenti. Ai medesimi invalidi sono attribuite di preferenza le stesse mansioni esercitate precedentemente o quelle risultanti compatibili con le residue capacità lavorative e con il tipo di rieducazione

professionale degli interessati. Agli effetti giuridici e di quiescenza, il periodo di tempo in cui gli interessati sono rimasti inoccupati per l'infortunio o la malattia invalidante è computato per intero.

ART. 8.

(*Concorsi*).

I soggetti di cui all'articolo 1 possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi, purché in possesso degli altri requisiti richiesti dalla legge, ivi compresi i limiti di età. A tal fine i bandi di concorso possono prevedere speciali prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

L'eventuale requisito della sana e robusta costituzione fisica previsto nei bandi di concorso non può comunque prevalere sulle disposizioni della presente legge.

Per la partecipazione degli invalidi ai concorsi l'età massima è elevata a 45 anni, ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

Agli invalidi che ne facciano specifica richiesta nella domanda di partecipazione al concorso, l'ente pubblico fornisce le necessarie attrezzature tecniche, predisponendo ogni altro accorgimento affinché il concorrente possa partecipare, in condizioni di effettiva parità con gli altri concorrenti, alle prove pratiche scritte e orali, anche nel caso che l'interessato non sia in grado, per *deficit* motori, di firmare o di scrivere di proprio pugno.

Gli invalidi che abbiano conseguito la idoneità nei pubblici concorsi possono essere assunti anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso, purché siano disponibili i posti ad essi riservati ai sensi del precedente articolo 2.

Qualsiasi provvedimento, compresi i bandi di concorso, che si riferisca ad assunzioni di personale presso le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici, non di-

viene 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.

ART. 9.

(Esoneri).

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, verranno stabilite le percentuali delle assunzioni obbligatorie per le imprese di navigazione ed aeree, le ferrovie dello Stato e le imprese esercenti pubblici esercizi di trasporto in concessione, relativamente alle mansioni diverse da quelle del personale viaggiante.

Con analogo decreto il Ministro del lavoro e della previdenza sociale definisce i criteri e le modalità di compensazione territoriale per quelle aziende che operano in più regioni.

I datori di lavoro che esercitano attività per un periodo non superiore a tre mesi sono esonerati dal collocamento obbligatorio.

ART. 10.

(Accertamento tecnico-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.

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

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

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

ART. 11.

(Congedo per cure).

Ai soggetti di cui all'articolo 1 della presente legge, con una residua capacità lavorativa non superiore al 30 per cento, competono ogni anno un massimo di 30 giorni di congedo retribuito, 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. 12.

(Commissione tecnica per l'orientamento e l'integrazione lavorativa).

L'accertamento medico-legale della diminuzione di capacità di cui all'articolo 1 è effettuato dagli organi collegiali delle unità sanitarie locali, come previsto dall'articolo 14, lettera q), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo criteri e parametri stabiliti dallo Stato in attuazione dell'articolo 2 della legge 11 febbraio 1980, n. 18 e successive modificazioni.

La valutazione della residua capacità lavorativa in rapporto a mansioni adatte, la definizione di prestazioni e interventi for-

mativi o di sostegno per facilitare e rendere permanente l'attività lavorativa, sono determinate da una commissione tecnico-medica costituita presso ogni ufficio provinciale del lavoro e nominata dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro.

La commissione tecnica per l'orientamento e l'integrazione lavorativa è composta da un delegato del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, da un medico del lavoro, da un esperto della formazione professionale ed ergonomica da un neuropsichiatra, da un assistente sociale. La commissione può cooptare, se necessario, altri consulenti e specialisti.

I compiti della commissione di cui al comma precedente sono:

a) valutare le residue capacità lavorative dell'handicappato in relazione ai risultati dell'accertamento medico-legale e alle attitudini e abilità professionali o mansionarie del medesimo;

b) pronunciarsi sull'eventuale necessità di orientamento, formazione e riqualificazione professionale e sulla necessità di contratti di formazione-lavoro;

c) definire, ove necessario, le modalità e le condizioni strumentali, assistenziali e di appoggio, per l'inserimento lavorativo in relazione a specifiche mansioni o fasce di attività;

d) trasmettere, oltre che agli interessati, la sintesi delle valutazioni agli uffici provinciali del lavoro ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento e della formazione delle graduatorie.

Contro i risultati degli accertamenti di cui al precedente comma è ammesso ricorso entro trenta giorni dalla notifica. In questo caso l'interessato può farsi assistere da un esperto di propria fiducia.

ART. 13.

*(Commissione provinciale
per le assunzioni obbligatorie).*

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 le assunzioni obbligatorie, 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, rappresentano 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) vigilare sulla regolarità delle denunce di cui al precedente articolo 4;

c) esprimere pareri di carattere organizzativo, tecnico e amministrativo, in ordine del servizio del collocamento obbligatorio, in collaborazione con i servizi territoriali socio-sanitari;

d) fornire ogni semestre tutti i dati relativi all'applicazione della presente legge all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione;

e) esprimere parere, su richiesta dell'ispettorato provinciale del lavoro, circa la definizione delle contravvenzioni.

ART. 14.

(Elenco apprendisti).

La commissione provinciale predispone e provvede a tenere un elenco dei soggetti invalidi di cui all'articolo 1 della pre-

sente legge, di età compresa tra i 15 e i 18 anni, che siano privi di qualifica professionale e non frequentino corsi di istruzione scolastica. Detto elenco è finalizzato al collocamento obbligatorio dei soggetti di cui sopra in qualità di apprendisti presso le aziende a carattere industriale o artigianale le quali possono garantire una adeguata qualificazione professionale.

Gli apprendisti sono computati nella aliquota d'obbligo. Essi possono essere assunti anche in aziende che abbiano un numero di dipendenti inferiore alle 18 unità; in tal caso, gli oneri sociali fanno carico ai fondi per l'addestramento e l'istruzione professionale ed artigianale su richiesta degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PER FACILITARE L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

ART. 15.

*(Servizio di consulenza
e di coordinamento).*

Presso ogni ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un servizio in cui operano, per delega, tre fiduciari esecutivi nominati all'unanimità in seno alla commissione di cui al precedente articolo 13, 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. 16.

(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 di-

stretto scolastico, con i servizi socio-sanitari di base e nell'ambito delle loro strutture.

I compiti del centro di orientamento professionale, inteso come struttura propedeutica, 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 alla 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. 17.

(Contratti di formazione-lavoro).

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 dell'a 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 formazione-lavoro con le amministrazioni dello Stato, le regioni, gli enti locali, le comunità montane e istituzioni, fondazioni o associazioni private.

Il contratto di formazione e lavoro consiste nell'impiego, anche a tempo parziale, di un lavoratore handicappato e comporta il pagamento di tutti gli oneri previdenziali 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 formazione-lavoro 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.

A coloro che sono assunti al lavoro mediante il contratto di formazione-lavoro

deve essere applicato il normale trattamento economico, giuridico e normativo, con esclusione del periodo di prova.

ART. 18.

(Cooperative integrate).

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 presente 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 sull'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.

Le imprese cooperative di cui al presente articolo beneficiano della fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo quanto

stabilito dall'articolo 20 e sono esenti dal pagamento dell'IVA, relativamente all'acquisto dei prodotti di lavorazione.

ART. 19.

(Contributi compensativi per consentire l'attività lavorativa).

Il lavoratore handicappato, con una diminuzione della capacità lavorativa superiore a due terzi, che eserciti attività professionale o lavoro dipendente e che dimostri che il loro esercizio impone spese supplementari derivanti dall'*handicap*, ha diritto a sussidi o contributi compensativi.

I contributi ed i sussidi compensativi, che possono essere concessi per spese reali supplementari connesse con l'*handicap* e quindi tali da non dover essere sostenute da un lavoratore valido che eserciti la medesima attività, sono erogate dai comuni, nell'ambito delle competenze di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616.

I contributi ed i sussidi compensativi possono essere attribuiti sia per spese correnti e ordinarie sostenute per recarsi al posto di lavoro, quali trasporto e carburante, sia per spese eccezionali come l'acquisto, a credito o in contanti, di macchine e strumenti che permettano l'esercizio della attività lavorativa o professionale, o l'adattamento di una autovettura, a condizioni che le spese si riferiscano a oggetti o beni di esclusiva proprietà dell'interessato.

Le domande di contributo e di sussidio, corredate da fatture e documentazione giustificativa delle spese sostenute, sono indirizzate al sindaco che verifica la validità dei documenti, valuta l'entità delle spese supplementari e stabilisce la percentuale del contributo del sussidio e la sua periodicità.

Dai contributi ordinari per spese supplementari correnti sono esclusi i beneficiari dell'indennità di accompagnamento di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 18.

Dai contributi straordinari sono esclusi i possessori di un reddito personale superiore ai 10 milioni annui.

ART. 20.

(Fiscalizzazione degli oneri sociali).

I privati datori di lavoro hanno diritto:

a) alla fiscalizzazione totale degli oneri sociali per ogni lavoratore invalido che, assunto in forza della presente legge, abbia una residua capacità lavorativa inferiore al 20 per cento;

b) alla fiscalizzazione degli oneri sociali nella misura del 30 per cento, quando il lavoratore invalido abbia una residua capacità lavorativa inferiore al 40 per cento e non inferiore al 20 per cento;

c) ad un contributo per le spese per le modificazioni necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dell'invalido e per l'eliminazione delle barriere architettoniche.

Il contributo alle spese di cui alla precedente lettera c) è effettuato, sentito il parere della Commissione di cui all'articolo 12, dal competente Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione con onere posto a carico del fondo di cui all'articolo 26.

Ogni biennio la Commissione tecnica per l'orientamento e l'integrazione lavorativa verificherà, in relazione alla produttività e alle acquisizioni di abilità e di competenza del lavoratore handicappato, la necessità di mantenere la fiscalizzazione totale o parziale degli oneri sociali.

ART. 21.

(Eliminazione delle barriere architettoniche).

A partire dall'entrata in vigore della presente legge, non potranno essere approvati progetti di costruzione o di ri-

strutturazione 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. 22.

(Contravvenzioni).

I soggetti obbligati che non provvedono 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.

I soggetti obbligati di cui agli articoli 2 e 3 della presente legge, i quali non facciano la richiesta di assunzione all'ufficio provinciale del lavoro entro 30 giorni, ovvero non provvedano all'assunzione dei lavoratori avviati (dai competenti organi del collocamento) sono puniti con una ammenda da lire 20.000 a lire 30.000 per ogni giorno lavorativo e per ogni posto lavorativo riservato e non coperto.

I privati datori di lavoro che non ottemperino alle disposizioni della presente legge, per le quali non siano previste apposite sanzioni penali, sono puniti con una ammenda da lire 100.000 a lire 300.000.

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.

Chiunque, non avendo diritto, ottenga o tenti di ottenere con mezzi frau-

dolenti una occupazione ai sensi della presente legge, è punito con l'arresto da sei mesi a un anno, salvo che il fatto non costituisca reato più grave.

La stessa pena è prevista per chiunque certifichi ingiustificatamente le caratteristiche medico-legali che danno diritto al collocamento obbligatorio salvo che il fatto non costituisca reato più grave.

ART. 23.

(Definizione delle contravvenzioni).

Le contravvenzioni previste dal precedente articolo possono essere definite in via amministrativa dall'Ispettorato provinciale del lavoro.

L'ispettorato, sentito il parere della commissione di cui all'articolo 13, determina la somma dovuta, ai sensi del comma precedente, 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 minimi 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 precedente.

Il versamento della somma deve essere effettuato dal contravventore entro 30 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. 24.

(Devoluzione delle ammende).

Le ammende previste dalla presente legge sono versate dagli uffici del registro ai fondi regionali per l'addestramen-

to e l'istruzione professionale, che sono utilizzati anche ai fini di cui all'articolo 20, lettera c) della presente legge.

TITOLO VI

NORME TRANSITORIE E FINALI

ART. 25.

(Norme transitorie).

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.

Gli invalidi e gli altri aventi diritto, già obbligatoriamente assunti, sono mantenuti in servizio anche se superino il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge.

Sono fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466.

ART. 26.

(Finanziamento).

Alle spese occorrenti per il funzionamento delle commissioni provinciali, 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 alla fiscalizzazione degli oneri sociali nei casi previsti, al finanziamento dei contratti di formazione-lavoro, al finanziamento dei centri di orientamento professionale, al-

le facilitazioni strumentali e ambientali per gli invalidi e allo sviluppo della cooperazione integrata con uno stanziamento di lire 50 miliardi.

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

ART. 27.

(Vigilanza).

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è esercitata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale per mezzo del competente Ispettorato del lavoro.