

CAMERA DEI DEPUTATI N. 749

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ANSEMI, FOSCHI, GARAVAGLIA, FRONZA CREPAZ, ASTORI, TEALDI, MAZZUCONI, NENNA D'ANTONIO, COSTA SILVIA, MARTINI, NUCCI MAURO, MANCINI VINCENZO, BROCCA, ARMELLIN, FUMAGALLI CARULLI, COLONI, GITTI, REBULLA, RICCIUTI, RIGHI, CARELLI, RUSSO FERDINANDO, SINESIO, SORICE, VISCARDI, ZAMBON, ZOPPI, ZOSO

Presentata il 9 luglio 1987

Istituzione di strutture riabilitative e per l'inserimento nel lavoro di invalidi portatori di minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali dipendenti da qualunque causa

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'inserimento lavorativo dell'invalido, attuato di norma con lo strumento del collocamento obbligatorio, viene effettuato quasi sempre direttamente ed immediatamente nell'azienda, nella convinzione che solo in essa può realizzarsi il completamento di riabilitazione e di formazione professionale del lavoratore ed attuarsi la sua socializzazione.

Avviene invece di frequente che l'« handicappato » addetto a mansioni di

tipo completamente informale, parzialmente o totalmente sostituito nelle attività produttive da lavoratori sani, trovi l'ambiente di lavoro un'occasione di « assistenza mascherata » ed il suo inserimento un fatto formale e fittizio, tendente a mantenerlo in una realtà falsa, di « assistenza in fabbrica » che, più che essere occasione di crescita, è destinata ad aggravare la sua condizione.

Un tale tipo di inserimento non rappresenta di per sé il completamento

naturale di una lunga esperienza di recupero fisico-psichico, anzi qualche volta la vanifica.

Infatti il lavoro matura se è veramente azione; socializza se dà un ruolo effettivo e tiene positivamente occupati, se gratifica e suscita interessi. Dà soddisfazione se lo si sa dare; ha un senso sociale se chi lavora costruisce, attraverso la sua attività, una propria identità sociale ovvero il proprio Sé.

In caso contrario il lavoro diventa sia per la persona invalida — che per quella sana — solo fatica, noia, frustrazione, alienazione.

Al di fuori di questi obiettivi il lavoro ha molti altri significati ma indubbiamente perde il suo valore positivo. Per la persona handicappata può — al limite — essere anche una soluzione sbagliata in quanto, possedendo essa minori difese e soluzioni di tipo compensatorio, subisce con maggiore facoltà e frequenza gli effetti di una condizione lavorativa negativa.

Per garantire che ciò avvenga e per consentire l'acquisizione di capacità lavorative, che consentano lo svolgimento di attività gratificanti, nonché la possibilità di apprendere sia quale debba essere il ruolo del lavoratore, sia il significato del lavoro, alcune associazioni ed enti privati tra i più qualificati fra quelli che si dedicano alla riabilitazione dei giovani handicappati, hanno realizzato una particolare forma di addestramento lavorativo che unisce le caratteristiche della riabilitazione e della formazione professionale a quelle di una concreta esperienza lavorativa.

Caratteristiche dei centri di lavoro guidato.

Essa si svolge nei centri di lavoro guidato, i quali hanno come scopo precipuo quello di svolgere attività riabilitative e di formazione-lavoro di giovani con disabilità fisiche, psichiche e/o sensoriali, che abbiano ulteriori possibilità di recupero e di inserimento in un normale ambito lavorativo o in strutture lavorative protette, solo a condizione che possano maturare

preventivamente le necessarie capacità, accrescere in idoneo ambiente la propria socializzazione ed apprendere particolari abilità pratico-manuali.

E per « lavoro guidato » si intende correlativamente una esperienza lavorativa protratta, che unisce un addestramento concreto e reale al lavoro ad un rapporto riabilitativo-educativo, orientato alla cosiddetta socializzazione lavorativa, da svolgersi in una particolare « fabbrica » (il centro), la quale effettua un intervento ponte fra la formazione professionale e l'inserimento diretto nel mondo del lavoro e prepara e cura questo inserimento in una normale azienda, attraverso un particolare tipo di « formazione in situazione ».

Sulla base delle esperienze sinora realizzate si può dire che si tratta di una reale risposta riabilitativa operata in una vera scuola professionale, che è organizzata come un'azienda di lavorazione per conto terzi. L'attività che si svolge ha quelle configurazioni pratiche che sono richieste dalle caratteristiche dei soggetti e dai loro ritmi di apprendimento ed è integrata da acquisizioni teoriche, che tengono conto delle reali possibilità dei giovani, sia a livello delle informazioni, sia delle metodologie di insegnamento. In essa lavorano insieme lavoratori sani ed handicappati. La loro vita è regolata dai veri ritmi dell'attività produttiva ed è tale che permette di osservare, programmare, attuare « in situazione » strategie dirette alla acquisizione delle capacità indispensabili a garantire un dignitoso inserimento nelle attività produttive dei soggetti interessati.

Le lavorazioni effettuate piuttosto variate ed interessanti in quanto il prodotto finale è, in genere, costituito da oggetti dotati di un senso compiuto, vengono costantemente illustrate, spiegate e chiarite in senso logico.

Allo stesso modo, viene illustrato il ruolo del lavoratore, la sua collocazione giuridico-sociale, la somma dei diritti e le transizioni di collaborazione nonché quelle di organizzazione e di *leadership*.

La dotazione tecnica consiste di attrezzature e di alcuni macchinari, idonei in tutto alla lavorazione; alcuni particolari tecnici vengono però modificati ed adattati, soprattutto per avere maggiore sicurezza e richiedere una minore fatica, specialmente psichica.

Le commesse sono fornite da piccole e medie industrie locali e possono andare dalle confezioni, ai lavori di semplice imballaggio, ad attività di tipo artigianale. Le attività dei centri non hanno finalità di lucro, anche se essi effettuano lavorazioni per conto terzi e, come le normali aziende, assolvono a tutti gli obblighi previsti dalla legge.

Di particolare rilievo, infine, le attività di inserimento lavorativo che i centri attuano con modalità diversificate a seconda della situazione dei singoli, del livello di capacità raggiunto, della disponibilità delle aziende interessate, delle aspirazioni dei giovani e delle loro famiglie esse vanno dai brevi *stages* individuali o di gruppo in aziende della zona in cui operano, agli inserimenti temporanei in azienda con « borsa di lavoro guidato », fino all'inserimento diretto (con o senza il collocamento obbligatorio) quando si sia raggiunta la certezza dell'acquisizione delle capacità necessarie allo svolgimento di una normale attività lavorativa.

La funzione sociale del centro di lavoro guidato.

La validità della proposta rappresentata dai centri di lavoro guidato può essere dimostrata sia dalla constatata maturità raggiunta dai ragazzi che li hanno frequentati, sia dai positivi e dignitosi inserimenti lavorativi realizzati in questi anni.

Mentre a riprova del riconoscimento della loro funzione sociale giova ricordare che i ragazzi che li frequentano:

non rimangono economicamente e sotto il profilo dell'assistenza a totale carico delle famiglie, (precedentemente all'apertura dei centri molti di questi

ragazzi « vegetavano » in casa con tensioni nell'ambiente e regressioni personali);

svolgono un'attività produttiva che concorre alla formazione del reddito nazionale;

realizzano capacità socio-lavorative che permetteranno loro di non essere in futuro elementi passivi della comunità.

Essi inoltre offrono di norma possibilità occupazionale a giovani come educatori e istruttori e quindi l'occasione per la creazione di posti di lavoro e promuovono iniziative di volontariato, cooperando così alla crescita dei valori di solidarietà sociale.

I giovani in formazione.

Ai centri accedono ragazzi e giovani, di ambo i sessi, portatori di *handicap* medio-grave che non possiedono i requisiti normalmente richiesti per l'inserimento in scuole o corsi professionali o giovani che, pur avendo frequentato corsi professionali comuni o speciali, non hanno potuto raggiungere un grado sufficiente di professionalità per un inserimento nel mondo del lavoro. Gli handicappati che lavorano nel Centro sono tutti caratterizzati da un discreto grado di minorazione fisico-psichica: si tratta di soggetti che, comunemente, non appartengono alla fascia di coloro che sono proposti per l'attività lavorativa, ma che sono spesso in grado, in base all'andamento rilevato in fase di riabilitazione, di avere un sufficiente apprendimento lavorativo. Di ciascuno vengono studiate le caratteristiche operative, la formula psicomotoria, i tempi di attenzione e di concentrazione, i limiti della fatica fisica e psichica; alla fatica viene infatti data notevole importanza secondo le concezioni più moderne in tema di psicologia del lavoro.

L'idoneità del giovane è valutata dall'*équipe* del centro di lavoro guidato in base al criterio che esso possa utilizzare proficuamente l'esperienza formativa-adestrativa.

L'ammissione effettiva avviene dopo un adeguato periodo di osservazione e adattamento.

La dimissione avviene o per avvenuto inserimento in ambiente normale di lavoro o per avere terminato il ciclo di addestramento (la durata massima è generalmente di quattro anni di frequenza), o per dimissione spontanea, scelta dal ragazzo e dalla sua famiglia.

Al piano formativo sono chiamati a partecipare anche i genitori.

Per attuare in modo più completo il processo di integrazione sociale dei soggetti in difficoltà, i centri dispongono di un adeguato numero di persone già qualificate e con compiti di sostegno, di indirizzo e guida ai soggetti in difficoltà. Questo personale è costituito oltre che dall'*équipe* riabilitativa, da una persona con responsabilità direttiva e di intervento educativo diretto e di educatori specializzati.

In funzione delle finalità da perseguire si ritiene fattore educativo la corresponsione di un assegno adeguato alle attività lavorative che potenzialmente potrebbero essere svolte da questi soggetti.

Durante la permanenza nel centro di lavoro i giovani che ne hanno necessità continuano i trattamenti riabilitativi e usufruiscono dell'assistenza medico-specialistica, psicologica e sociale relative alla residua patologia in funzione delle finalità formative dei centri.

Le esperienze sin qui effettuate in circa dieci anni di attività di alcuni di questi centri dimostrano, inoltre, come sia possibile procedere alla formazione lavorativa di « handicappati » di una certa gravità, conferendo loro un ruolo effettivo nel campo del lavoro e facendo del lavoro una reale occasione di maturazione della personalità, capace di completare positivamente quanto è stato ottenuto nella precedente fase riabilitativa così come è possibile integrare validamente nel sistema produttivo il 70 per cento dei giovani che hanno partecipato per un congruo periodo alle loro attività.

Per continuare ad assolvere validamente questi compiti con efficacia i centri hanno però bisogno:

- 1) di una adeguata tutela legislativa;
- 2) della garanzia di avere in modo continuativo commesse di lavoro;
- 3) di disporre di opportunità formative « in situazione » con *stages* in azienda, cioè in ambiente di lavoro comune;
- 4) di posti di lavoro per i giovani « handicappati », che hanno completato con esito positivo la loro formazione e sono in grado di inserirsi in aziende comuni;
- 5) dell'aiuto della comunità nelle forme più varie, specie attraverso il volontariato.

Alla seconda e terza necessità si pensa possa rispondere in modo sempre più adeguato un mondo produttivo divenuto più vivace ed in sviluppo ed in grado di fornire, con la innovazione tecnologica, maggiori spazi alle attività che vedono impegnati gli handicappati.

Alla quarta provvederà, speriamo positivamente, la riforma in atto della legge sul collocamento obbligatorio.

Per il soddisfacimento della prima, che è l'evidente presupposto indispensabile al funzionamento dei centri, è però urgente e necessario un intervento legislativo.

Riteniamo pertanto opportuno sottoporre alla vostra attenzione l'allegata proposta di legge, la quale prevede la concessione alle unità sanitarie locali della possibilità di autorizzare la creazione di speciali strutture abilitative (i centri appunto di cui abbiamo parlato), che siano in grado di perseguire il conseguimento delle finalità previste dalla legge anche attraverso interventi mirati di formazione e lavoro, volti a consentire il completamento dell'attività riabilitativa dei giovani handicappati che abbiano necessità di maturare capacità od abilità tecnico-manuali, mediante particolari interventi

di formazione e lavoro, atti a garantire un idoneo inserimento in attività produttive (articoli 1 e 3).

Dovrebbero poter accedere ai centri predetti giovani invalidi dai 15 ai 29 anni, con una ridotta capacità lavorativa di almeno il 45 per cento che non siano in grado di partecipare con profitto alle normali attività formative o non abbiano potuto ottenere una qualifica o raggiungere un grado di professionalità sufficiente a garantire un loro inserimento in normali attività lavorative (articoli 2 e 4).

I giovani dovrebbero essere ammessi ai centri previa stipulazione di un contratto di lavoro guidato della durata mas-

sima di 4 anni. Ad essi dovrebbe spettare una indennità di addestramento professionale, il cui importo si propone sia fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro (articolo 5).

L'ammissione al centro non comporterebbe la cancellazione dalle liste del collocamento obbligatorio.

La vigilanza sull'attività dei centri dovrebbe essere effettuata, per gli ambiti di rispettiva competenza, dagli ispettorati del lavoro e dalle unità sanitarie locali competenti per territorio (articolo 6) ed i centri essere soggetti a tutti gli obblighi di legge, che regolano le attività commerciali (articolo 7).

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità dei centri di lavoro guidati).

1. Al fine di consentire il completamento dell'attività riabilitativa di giovani con particolare sensibilità, i quali abbiano ulteriori possibilità di recupero e necessità di maturare capacità od abilità pratico-manuali e di socializzazione, i competenti organi sanitari autorizzano la creazione di speciali strutture riabilitative, che perseguono le finalità di cui all'articolo 26 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, anche attraverso interventi mirati di formazione e lavoro, volti a garantire l'acquisizione da parte dei giovani in essi impegnati delle capacità indispensabili al loro inserimento lavorativo.

2. Tali strutture, denominate centri di lavoro guidato, possono produrre, senza fini di lucro, beni destinati alla vendita e stipulare convenzioni con aziende per la effettuazione presso le stesse di periodi di tirocinio pratico e di esperienze concrete di lavoro.

ART. 2.

(Soggetti).

1. Ai centri possono accedere giovani invalidi portatori di minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali dipendenti da qualunque causa, che non sono in grado di partecipare con profitto alle attività formative di cui alla legge 21 dicembre 1978, n. 845, o non hanno potuto ottenere una qualifica ovvero raggiungere un grado di professionalità sufficiente a consentire il loro inserimento in ambiente lavorativo normale.

ART. 3.

(Autorizzazioni al funzionamento).

1. La creazione di centri di lavoro guidato è libera.

2. Le regioni, con propri provvedimenti, sulla base dei criteri fissati dal Ministro della sanità, dettano entro tre mesi le modalità per la concessione, da parte delle unità sanitarie locali competenti per territorio, delle autorizzazioni all'esercizio delle attività disciplinate dalla presente legge a soggetti pubblici o convenzionati e stabiliscono i requisiti socio-sanitari, psicopedagogici, formativi ed organizzativi indispensabili al raggiungimento delle finalità previste dalla presente legge.

ART. 4.

(Contratto di lavoro).

1. I centri di lavoro guidato, regolarmente autorizzati a norma del precedente articolo 3, possono ammettere direttamente all'attività lavorativa, con speciale contratto di lavoro guidato della durata massima di quattro anni, giovani di età non inferiore ai 15 e non superiore ai 29 anni, riconosciuti invalidi a norma delle vigenti disposizioni in materia. Per gli invalidi di età superiore a 18 anni deve essere stata accertata una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 45 per cento.

2. Della avvenuta ammissione il centro dà comunicazione all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione con le modalità stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

3. L'ammissione al centro non comporta la cancellazione dalle liste del collocamento obbligatorio, né dagli elenchi degli apprendisti invalidi.

ART. 5.

(Regolamentazione del rapporto).

1. Al rapporto di lavoro guidato si applica, in quanto compatibile con la

specialità dello stesso ovvero non derogata dalla presente legge, la disciplina prevista per il rapporto di apprendistato.

2. Ai giovani ammessi ai centri con contratto di lavoro guidato spetta una indennità di addestramento professionale.

3. L'indennità di cui al comma 2 è soggetta al trattamento fiscale previsto dalla legge 3 novembre 1982, n. 385, ed alla disciplina dettata dagli articoli 21 e 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni.

ART. 6.

(Vigilanza).

1. La vigilanza sulle attività dei centri di lavoro guidato è esercitata, per gli ambiti di rispettiva competenza, dall'Ispettorato del lavoro e dalle unità sanitarie locali competenti per territorio.

ART. 7.

(Obblighi).

1. Per quanto attiene alla attività produttiva, i centri di lavoro guidato devono assolvere tutti gli obblighi di legge che regolano le attività commerciali.