

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

N. 1183

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori GNUTTI e MANFROI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 AGOSTO 1996

—————

Norme per il diritto al lavoro dei disabili

—————

ONOREVOLI SENATORI. - La legge 2 aprile 1968, n. 482, sul collocamento obbligatorio è una normativa che continua a far discutere, mietendo critiche tra le aziende, ma anche tra i disabili stessi e le loro associazioni e la sua attuazione incontra difficoltà ed ostacoli che non mancano di gravare sulle sedi giudiziarie. Tutti sono concordi nell'auspicare una revisione normativa che allenti la tensione in questo settore così delicato elaborando delle proposte che non escludano gli invalidi dal mercato del lavoro, ma creino invece un ponte di dialogo tra impresa, uffici deputati al collocamento e lavoratore stesso.

Siamo fermamente convinti che il progetto di una innovativa tutela degli invalidi non si possa fermare ad un ritocco delle percentuali della normativa vigente, ma debba ampliarsi ad un livello più profondo, che operi su piani diversi e che, quindi, trovi uniti imprenditori e disabili nello sforzo di garantire l'obiettivo comune dell'equilibrio tra il principio della pari opportunità per tutti i lavoratori e le esigenze dell'impresa di mantenere un *trend* di produttività e competitività sia in ambito nazionale sia internazionale. La pressione operata sulle forze politiche dalle associazioni di settore ed il fatto che l'Associazione nazionale piccoli imprenditori abbia fatto inserire nell'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993 un preciso impegno del Governo ad accelerare i lavori parlamentari in tal senso, testimoniano l'esigenza viva e pressante di una nuova normativa.

La legge n. 482 del 1968, nonostante le successive modificazioni, aveva sempre mantenuto quel carattere di impositività ed impersonalità che l'aveva connotata, riunendo in un corpo legislativo provvedimenti quali quello che, a partire dal 1917, istituiva il collocamento obbligatorio a favore degli inva-

lidi per cause belliche, provvedimento riformato successivamente nel 1921 e nel 1950. Nel dopoguerra si sviluppava il concetto che anche la menomazione in sé, a prescindere dalle cause di guerra, rendesse il soggetto passibile di tutela in ambito di collocamento (si veda la legge del 1948 a favore degli *ex* tubercolotici) ed anzi estendeva la stessa tutela a profughi e congiunti di caduti per cause belliche, di servizio o del lavoro, cosa che aveva un senso ben preciso in quel determinato momento storico. Queste ultime categorie sono rimaste incluse fino ad oggi, lasciando spazio a non poche possibilità di *escamotage* da parte delle aziende per l'assunzione di personale non invalido a copertura delle quote. È quindi palese che la legge n. 482 del 1968 ha mantenuto i capisaldi degli interventi normativi risalenti a cinquanta anni prima. Essa investe teoricamente tutti i settori produttivi e le pubbliche amministrazioni ma, in pratica, applicandosi il sistema della quota impositiva oltre i trentacinque dipendenti, ha trovato terreno applicativo solo nelle medie e grandi imprese, connotazione che abbiamo inteso superare.

La sostanza della presente proposta è una reale attuazione di tutti quei principi che sottendono al concetto di «collocamento mirato», quindi non più avviamenti «alla cieca», bensì un intervento d'*equipe* preventivo che operi uno *screening* delle aziende e dei lavoratori disponibili e che, dopo avere formato il lavoratore nel senso di una specializzazione e professionalizzazione delle mansioni, sia in grado di mettere in contatto l'azienda ed il disabile con la più alta probabilità di buon esito del collocamento.

Il concetto è, perciò, quello di superare la logica puramente assistenzialista, caratteriz-

zata da una gestione statica e burocratica, senza porgere il fianco a facili aggiramenti.

Un grave problema all'interno della attuazione della legge n. 482 del 1968 riguarda tutti quegli abusi perpetrati nel campo degli accertamenti d'invalidità che hanno poi consentito l'accesso privilegiato attraverso il collocamento obbligatorio. È risaputo che l'accesso al mercato del lavoro in qualità di categoria protetta, conseguentemente a falsi accertamenti, è stato per anni terreno fertile per il voto di scambio. In questo senso, dopo l'accertamento da parte della commissione medica, l'esame delle capacità lavorative da parte dell'*équipe* di esperti che dovrà stendere il piano individualizzato, risulta essere un ulteriore ostacolo alla possibile perpetrazione di abusi. Inoltre, diventando la procedura da impersonale ad individualizzata, non permette di nascondersi dietro definizioni di patologie generiche.

Un altro problema era rappresentato dal fatto che l'accesso al collocamento obbligatorio, coinvolgendo anche categorie prive di *handicap*, risultava penalizzante per gli invalidi e non focalizzava l'ambito d'intervento. Abbiamo inteso superare l'ostacolo restringendo il campo di applicabilità ai soli disabili, reputando fosse opportuno separare fasce pur degne di tutela che potranno avvalersi di altri strumenti.

Nell'intento di dare una svolta concreta a questo settore non ci è sembrato opportuno che l'azienda creasse posti di lavoro «su misura», perché in genere si trattava di mansioni superflue che non gratificavano il lavoratore e che l'azienda considerava una sorta di «beneficenza»: per questo era necessario studiare strategie innovative.

La Corte costituzionale ha già ribadito un concetto molto importante: il meccanismo del collocamento obbligatorio non nasce nell'intento e non è strutturato per imporre di fatto oneri assistenziali, sottolineando che il procedimento di avviamento deve tenere conto delle reali possibilità di inserimento di un lavoratore nel ciclo produttivo di una

determinata azienda. Abbiamo perciò preferito seguire l'impostazione di fondo a cui si sono ispirati con successo i Paesi evoluti in tal senso come Svezia, Germania e Gran Bretagna. A tal riguardo è importante rilevare che, mentre in Italia la percentuale d'obbligo per la tutela delle categorie protette nel loro insieme è del 15 per cento, negli altri Paesi europei è sensibilmente inferiore: ad esempio, in Francia ed in Germania è del 6 per cento, mentre in Inghilterra è del 3 per cento. Nei Paesi del centro e nord Europa è addirittura inesistente poiché gli interventi a favore dei disabili poggiano su di una forte tradizione di solidarietà sociale, più che su obblighi di legge.

La nostra proposta del 7 per cento accompagnata da una riduzione della soglia d'attuazione da trentacinque a quindici dipendenti, tende al coinvolgimento delle risorse della piccola e media impresa, considerate la linfa vitale del tessuto socio-economico del nostro Paese.

L'impostazione nord-europea si basa sul concetto che, tranne per pochi casi quali quelli di *handicap* psichico grave e disabilità che richiedono terapie intensive comportanti frequenti assenze, sia sempre possibile un assorbimento da parte del mercato del lavoro in modo soddisfacente anche dal punto di vista dell'impresa. Purtroppo questo principio non viene attualmente supportato da una prassi amministrativa adeguata.

Cardine di tutto ciò deve diventare un sistema di *matching*, cioè di collegamento tra domanda ed offerta di lavoro. Ed è questo l'obiettivo della nostra proposta di piano d'inserimento lavorativo individualizzato (PILI).

La Costituzione sancisce che il nostro ordinamento tutela soltanto la disoccupazione involontaria. In realtà gli uffici competenti non verificano che il lavoratore che si iscrive sia disoccupato e lo sia involontariamente, tanto che fino ad oggi il sistema è stato viziato dalle «rinunce» supportate da benefici economici, visto che il giorno seguente era

possibile una nuova iscrizione alle liste speciali; questo è il motivo dell'inserimento dell'articolo 7, comma 4, con esclusione dalle liste per centottanta giorni in caso di rinuncia immotivata.

Un altro aspetto che vale la pena di mettere in luce riguarda il decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, il quale sancisce che la determinazione della percentuale di riduzione della capacità lavorativa deve basarsi sull'importanza che la menomazione riveste nell'attività lavorativa dell'interessato; la menomazione non viene quindi concepita in astratto, bensì in relazione alle competenze ed alle capacità sviluppate. Nel concreto, però, esiste una tabella ministeriale che fa esattamente l'opposto, etichettando l'invalidità con valori percentuali che possono non avere alcun legame con le oggettive capacità lavorative residue. Perciò abbiamo inteso il superamento del concetto della percentuale di invalidità intendendola un puro requisito di partenza per l'accesso al collocamento mirato e svuotandola di significato ai fini del concreto inserimento lavorativo.

In realtà il piano d'inserimento lavorativo individualizzato tende ad identificare le mansioni che permettono al lavoratore di sviluppare al massimo le proprie potenzialità di rendimento, che in quest'ottica possono equipararsi anche a quelle di un lavoratore privo di menomazione.

Dobbiamo anche tener conto che nel passato una certa parte, non del tutto irrilevante, degli avviamenti al lavoro tramite il collocamento obbligatorio sfociava in una causa legale presso il pretore del lavoro. Difficilmente a quel punto il rapporto tra avviato ed azienda poteva essere recuperabile e la questione veniva talvolta risolta con una conciliazione economica. Per limitare al minimo l'incidenza di un tale deterioramento dei rapporti tra le parti, le nostre proposte vertono fortemente sulla ricerca di canali di ampio dialogo tra impresa ed organismi amministrativi, responsabilizzando ed informando l'a-

zienda circa l'opportunità di un inserimento adeguato.

L'imprenditore si è fino ad oggi sentito oggetto di un sistema impositivo, forfettario ed impersonale, perciò abbiamo definito un buon sistema di *counseling* che possa far partecipare attivamente l'azienda ad un progetto mirato, che rispetti il ciclo produttivo dell'impresa e che si inserisca con armonia negli obiettivi globali che quella determinata azienda persegue.

Per quanto riguarda il dibattito circa l'ammissibilità o meno del patto di prova nell'ambito del collocamento obbligatorio, fino al 1979 la giurisprudenza della Cassazione ha ritenuto che la possibilità per il datore di lavoro di esprimere una valutazione discrezionale, come quella che caratterizza il recesso durante la prova, fosse contraddittoria rispetto all'obbligo di assumere l'invalido. Nel marzo 1979 invece le sezioni unite della Suprema Corte con una serie di sentenze hanno modificato l'indirizzo ritenendo ammissibile il patto di prova, a condizione, però, che questo fosse riferito all'impiego in mansioni compatibili con la menomazione del lavoratore e che la valutazione sull'esito della prova non fosse pregiudicata dall'inabilità sulla cui base era stato instaurato l'avviamento.

Al fine di tutelare l'invalido da una discriminazione non espressamente dichiarata, la Cassazione si è espressa in senso tale da prescrivere che la prova vada non solo fondata per iscritto prima dell'inizio del rapporto, ma anche articolata, così da consentire a posteriori un eventuale sindacato del giudice. Vale a dire che, in caso di recesso per mancato superamento del patto di prova, il datore di lavoro deve motivarne espressamente le ragioni in modo da permettere al giudice di verificare la sussistenza o meno di illeciti. Se è vero che l'intenzione è di impedire una costruzione a posteriori di motivazioni fittizie, meglio ancora ci è sembrato lasciare aperto il dialogo con l'azienda ribadendo la validità del patto di prova, permettendo la

verifica del piano d'inserimento lavorativo individualizzato ed evitando un ricorso incondizionato alle sedi giudiziarie mediante un possibile, ulteriore intervento consultivo da parte della Commissione di esperti per il collocamento mirato.

In materia di contratti di formazione-lavoro e contratti *part-time* abbiamo condiviso con la Cassazione il giudizio che la volontà da ambo le parti possa essere condizione necessaria e sufficiente alla stipula. Una certa flessibilità contrattualistica può favorire l'accesso al mondo del lavoro e può diventare una base su cui costruire un rapporto continuativo o, comunque, l'occasione per lo sviluppo od il consolidamento di competenze e professionalità.

È abbastanza recente un documento dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) che rileva una tendenza in tutti i Paesi occidentali a sostituire interventi di tipo puramente assistenziale, quali il mero beneficio economico, con strategie che vertano sull'incentivazione dell'autonomia e dell'integrazione.

Un altro orientamento che si sta rafforzando negli ultimi anni, supportato dalla ricerca scientifica e tecnica, è quello della neutralizzazione o, comunque, del contenimento dell'*handicap* attraverso la valorizzazione di tutte quelle soluzioni tecniche ed ergonomiche che permettano al disabile di esprimere il suo massimo potenziale di produttività.

In questo senso si è pensato ad un fondo occupazione disabili, nel quale vadano peraltro a convergere tutte le sanzioni, che so-

stenga nella misura del 50 per cento questi costi.

È basilare, inoltre, che le regioni si propongano l'obiettivo di incentivare parallelamente iniziative che possano rispondere alla specifica realtà economica locale. Nonostante il sistema delle quote sia condiviso anche da altri Paesi europei, come Francia, Germania e Gran Bretagna, è importante notare che solo in Italia detto sistema fino ad oggi non era stato supportato da interventi di altra natura, quali una selezione attitudinale dei lavoratori e sostegni economici identificabili in sgravi parziali degli oneri sociali. L'articolo 11 del disegno di legge ha risposto a questa esigenza fissando una fiscalizzazione a scalare che, partendo da un iniziale 80 per cento, riducendosi nel secondo anno ad un 60 per cento e stabilizzandosi nel terzo al 40 per cento, dia modo di ammortizzare gli eventuali tempi di ambientamento; anche nella maggior parte dei Paesi ad economia avanzata sono predisposti dei sussidi decrescenti nel tempo che compensano le imprese per la minore produttività, specialmente nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro.

Con la presente proposta si intende, perciò, fissare la base di una normativa che si ispiri ai migliori esempi esistenti in Europa e che possa stimolare tutta una serie di iniziative locali specificamente mirate al sostegno dei lavoratori disabili.

Per le motivazioni di cui sopra appare evidente la necessità di superare le attuali carenze della legge 2 aprile 1968, n. 482, ed avviare un serio intervento normativo che delinei un approccio nuovo al problema.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge si applica ai disabili riconosciuti tali dalle unità sanitarie locali in base agli accertamenti effettuati dalle commissioni mediche ai sensi dell'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, e di quelli effettuati dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) in base al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

Art. 2.

(Soggetti aventi diritto)

1. Sono soggetti alla presente normativa i minorati fisici, psichici e sensoriali che abbiano una capacità lavorativa residua e non abbiano superato il sessantacinquesimo anno d'età.

Art. 3.

(Disabili)

1. Le disposizioni per il diritto al lavoro dei disabili si applicano ai soggetti ai quali sia riconosciuta una quota percentuale di invalidità pari o superiore al 46 per cento.

Art. 4.

(Soggetti destinatari delle misure di cui alla presente legge)

1. La presente legge disciplina l'inserimento al lavoro dei soggetti disabili presso i datori di lavoro, privati e pubblici, ivi comprese le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le amministrazioni regionali, provinciali e comunali, le aziende di Stato e quelle municipalizzate nonché le amministrazioni degli enti pubblici in genere, economici e non economici, e degli istituti soggetti a vigilanza governativa.

2. La presente legge si applica ai soggetti di cui al comma 1, i quali occupino più di quindici dipendenti in ragione di una quota percentuale del 7 per cento del personale a tempo determinato in organico.

3. Le frazioni percentuali superiori allo 0,60 per cento del personale a tempo indeterminato in organico presso i soggetti di cui al comma 1, sono considerate unità ai fini dell'attuazione della presente legge.

4. I soggetti di cui al comma 1, i quali occupino da 16 a 35 dipendenti, possono optare, in alternativa all'obbligo di assunzione di personale disabile, per il pagamento di un contributo pari a lire cinque milioni e destinato al Fondo occupazione disabili di cui all'articolo 17.

5. Ai fini del computo dimensionale di cui ai commi 2 e 3, si considerano i lavoratori con qualifica di operaio, impiegato e quadro, con esclusione dei dirigenti, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

6. Nel computo dell'aliquota di cui al comma 2 deve essere ricompreso il personale invalidatosi durante lo svolgimento del rapporto di lavoro stesso, o per altre cause, nonché assunto con chiamata nominativa o con passaggio diretto.

Art. 5.

(Denunce dei soggetti obbligati)

1. Entro la fine del mese di gennaio di ogni anno i datori di lavoro di cui all'articolo 4 inviano all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione competente per territorio una denuncia recante:

a) l'indicazione del numero complessivo del personale alle proprie dipendenze, distinto per qualifica e per livello;

b) l'indicazione nominativa dei soggetti disabili assunti in base alle disposizioni sul collocamento mirato, precisando per ciascuno le caratteristiche di cui alla lettera a);

c) i posti disponibili ai sensi della presente legge, con l'indicazione delle mansioni e delle condizioni dell'ambiente di lavoro, indicandone altresì il profilo professionale.

2. I datori di lavoro di cui all'articolo 4, con unità produttive od uffici in più province, devono presentare le denunce distintamente per ogni provincia all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e complessivamente all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione per le unità produttrici appartenenti alla stessa regione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per le unità che si trovano in più regioni.

3. Entro il 31 luglio di ogni anno i soggetti di cui all'articolo 4 sono tenuti a presentare eventuali variazioni rispetto alle denunce di cui al comma 2 del presente articolo.

4. Le denunce e tutti gli atti necessari per l'avviamento effettivo al lavoro dei soggetti di cui all'articolo 2 della presente legge, o comunque riguardanti la disciplina ivi contenuta, sono esplicitamente dichiarati accessibili ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, allo scopo di garantire la corretta applicazione del principio di imparzialità e buon andamento nel-

l'attuazione delle finalità di cui all'articolo 1 della presente legge.

Art. 6.

*(Sanzioni per omessa denuncia,
denuncia mendace o mancata richiesta
formale di copertura delle quote)*

1. I soggetti di cui all'articolo 4 che non inviano le denunce o le formali richieste di cui all'articolo 5, o che le compilano falsamente, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire 10 milioni a lire 50 milioni da versare al fondo occupazione disabili di cui all'articolo 17.

2. Il pagamento delle sanzioni di cui al comma 1 non esonera dagli obblighi di cui alla presente legge.

3. L'ispettorato provinciale del lavoro applica le sanzioni amministrative d'ufficio con comunicazione scritta alle parti. Entro il termine perentorio di trenta giorni dall'avvenuta comunicazione è ammesso ricorso alla magistratura ordinaria. Il ricorso non ha efficacia sospensiva.

4. La medesima sanzione di cui al comma 1 è applicata a chi fornisce le indicazioni richieste in modo da eludere dolosamente le disposizioni della presente legge.

Art. 7.

(Elenchi e graduatorie)

1. Presso gli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione è istituito un elenco pubblicamente esposto con relativa graduatoria dei soggetti involontariamente privi di occupazione dipendente od autonoma aventi diritto al collocamento mirato secondo l'ordine cronologico delle domande ed i carichi di famiglia. Le rendite liquidate dall'INAIL ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124,

e successive modificazioni, per la loro natura risarcitoria non costituiscono reddito. Tali rendite sono pertanto irrilevanti ai fini del collocamento obbligatorio ed a quelli fiscali, previdenziali, sanitari ed assistenziali, ed in nessun caso possono essere computate a carico dei soggetti che le percepiscono e del nucleo familiare nel reddito richiesto per la corresponsione di altri trattamenti pensionistici, per la cessazione esoneri ovvero di benefici economici ed assistenziali.

2. Possono iscriversi all'elenco i soggetti di cui all'articolo 2 residenti da almeno sei mesi nella provincia presso la quale è istituito l'elenco di cui al comma 1 del presente articolo.

3. Presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita una banca dati comprendente, per ciascun iscritto, tutte le informazioni necessarie per l'attuazione del collocamento mirato con particolare riferimento alla formazione professionale ed alle possibilità di proficuo inserimento lavorativo dei soggetti stessi.

4. Nel caso in cui l'avviato al lavoro ai sensi della presente legge, senza giustificato motivo, rinunci volontariamente alla posizione affidatagli, è sanzionato con la misura disciplinare della sospensione dall'inserimento negli elenchi e graduatorie degli aventi diritto al collocamento mirato per centottanta giorni.

5. È fatta oggetto di divieto e sanzionata con l'esclusione dalle liste per il collocamento mirato di cui al comma 1 per un periodo pari a centottanta giorni l'iscrizione contemporanea a più di una lista, anche se di province diverse.

Art. 8.

(Procedura di avviamento)

1. Gli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione esaminano gli elenchi

e le graduatorie di cui all'articolo 7 e le denunce di cui all'articolo 5.

2. Gli uffici di cui al comma 1 inseriscono nella banca dati in essere quanto previsto al medesimo comma 1 nonché quanto indicato nel piano di inserimento lavorativo individualizzato (PILI) di cui all'articolo 9, comma 3, lettera *b*), ritenendo lo stesso il parametro di riferimento per l'individuazione delle mansioni attribuibili dal datore di lavoro al lavoratore disabile.

3. L'avviamento al lavoro del disabile da parte dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione deve avvenire a cura di uno o più soggetti esperti in organizzazione del lavoro, previsti nella pianta organica dell'ufficio medesimo e responsabili degli avviamenti sulla base delle indicazioni del PILI espresso dalla commissione per il collocamento mirato di cui all'articolo 9.

4. È fatto obbligo al datore di lavoro di adibire il soggetto alle mansioni evidenziate con il piano di inserimento lavorativo individualizzato che costituisce il parametro di riferimento.

5. Per la copertura della quota di cui all'articolo 4 è ammessa la chiamata nominativa da parte dei datori di lavoro, ad esclusione delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle amministrazioni regionali, delle aziende di Stato e di quelle municipalizzate, nonché delle amministrazioni degli enti pubblici in genere, economici e non economici e degli istituti soggetti a vigilanza governativa.

Art. 9.

*(Commissione di esperti
per il collocamento mirato)*

1. Presso ciascun ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione sono istituite una o più commissioni di esperti per il collocamento mirato.

2. Ogni commissione di cui al comma 1 è nominata con decreto del presidente della giunta provinciale ed è composta da:

- a) un medico fisiatra;
- b) un medico psichiatra;
- c) un medico del lavoro;
- d) uno psicologo;
- e) un esperto in ergonomia;
- f) un esperto in formazione professionale.

3. La commissione espleta le seguenti funzioni:

a) prende visione del verbale redatto dalla commissione medica di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295;

b) effettua tutte le prove e gli accertamenti necessari alla valutazione delle potenzialità lavorative del disabile in relazione:

1) alle sue menomazioni funzionali, tenuto conto dello sviluppo tecnologico, alle sue attitudini ed aspettative ed indicando un piano di inserimento lavorativo individualizzato (PILI);

2) alle indicazioni del mercato del lavoro in merito a specifici profili professionali richiesti;

c) effettua, ad inserimento avvenuto, entro e non oltre sessanta giorni, su richiesta del disabile o del datore di lavoro, gli accertamenti relativi alla compatibilità della menomazione riconosciuta e delle mansioni affidate al disabile, nonché eventuali pregiudizi che possano derivare a persone o cose dall'espletamento delle mansioni affidate allo stesso nella specifica unità produttiva nella quale è stato inserito;

d) fornisce consulenza ai datori di lavoro in merito agli adattamenti strutturali ed ai mezzi tecnici che possano permettere od incentivare il proficuo inserimento lavorativo dei soggetti interessati;

e) determina, se necessario, sulla base del PILI ed ai sensi della presente legge, un intervento formativo propedeutico all'av-

viamento e finalizzato all'acquisizione di una preparazione professionale adeguata;

f) riesamina, su richiesta dell'interessato o dei suoi delegati, i dati di cui alla lettera b);

g) promuove gli opportuni collegamenti con le strutture dei servizi sociali operanti nel territorio.

4. Per lo svolgimento dei suoi compiti la commissione può avvalersi delle strutture del Servizio sanitario nazionale e dell'ispettorato provinciale del lavoro.

Art. 10.

(Intervento formativo)

1. L'attività di orientamento, formazione e riqualificazione professionale dei disabili è disciplinata ai sensi dell'articolo 17 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. Nel caso in cui l'avente diritto al collocamento mirato sia avviato ad un percorso formativo, mantiene l'originaria posizione nella graduatoria di cui all'articolo 7, comma 1.

Art. 11.

(Fiscalizzazione degli oneri sociali)

1. Al datore di lavoro che si avvalga del collocamento mirato è concessa la fiscalizzazione degli oneri sociali a scalare secondo il seguente schema:

a) durante il primo anno di retribuzione del lavoratore dipendente l'abbattimento è pari all'80 per cento degli oneri sociali contributivi dovuti;

b) durante il secondo anno la quota è pari al 60 per cento, mentre al terzo anno si riduce al 40 per cento, rimanendo tale per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2. I benefici di cui al presente articolo sono cumulabili con altri eventuali già spettanti in base alla legislazione vigente.

Art. 12.

*(Trattamento economico normativo
e patto di prova)*

1. Ai lavoratori disabili è applicato il trattamento economico, giuridico e normativo ai sensi della legislazione vigente. L'assunzione può essere effettuata per un periodo di prova ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile; l'eventuale recesso, durante od al termine del patto di prova, non può essere esercitato qualora risulti motivato solo dalla minore capacità o dal minor rendimento direttamente determinati dalla disabilità del lavoratore.

2. Oltre che nei casi derivanti dalla attuazione della vigente disciplina sui licenziamenti individuali, i disabili di cui alla presente legge possono essere licenziati quando, a giudizio della commissione di cui all'articolo 9, sia accertata, su richiesta del datore di lavoro o del disabile interessato, la perdita di ogni capacità lavorativa residua od un aggravamento dello stato di invalidità tale da arrecare pregiudizio alla salute ed all'incolumità del disabile medesimo o degli altri lavoratori ovvero alla sicurezza degli impianti e dei macchinari. La commissione adotta le relative determinazioni secondo le modalità di cui all'articolo 9, commi 3 e 4, con giudizio da ritenersi definitivo.

3. Nei confronti del datore di lavoro che abbia provveduto all'inserimento lavorativo dei disabili, secondo le procedure del collocamento mirato, opera automaticamente l'esonerazione da ogni responsabilità civile o penale, per fatti direttamente connessi all'inserimento od al mantenimento in forza del disabile, secondo le indicazioni ricevute dalla commissione di cui all'articolo 9, i cui componenti sono da considerare incaricati di

pubblico servizio ai sensi dell'articolo 358 del codice penale.

4. Superato il patto di prova, il disabile è inserito, a pieno titolo, nell'organico dei lavoratori dipendenti e come tale soggetto alla normativa del lavoro in vigore.

5. Qualora l'esito della prova non sia considerato soddisfacente da una o entrambe le parti, le stesse possono richiedere ulteriore consulenza alla commissione di cui all'articolo 9.

Art. 13.

(Contratti di formazione-lavoro e part-time. Sgravi fiscali)

1. Ai fini di cui alla presente legge sono ammessi sia il contratto di lavoro *part-time* sia quello a tempo determinato, compreso il contratto di formazione e lavoro e l'apprendistato, secondo le vigenti disposizioni.

2. Nel caso di assunzione di disabile con contratto di lavoro *part-time* gli oneri sociali sono fiscalizzati in misura proporzionale all'orario di lavoro mensile prestato dal soggetto.

Art. 14.

(Concorsi pubblici)

1. Ai lavoratori disabili deve essere riservata una quota pari al 7 per cento dei posti di lavoro messi a disposizione, mediante concorso, dalle amministrazioni pubbliche, purché gli stessi soggetti siano in possesso dei requisiti previsti dalla legge. Ai fini dell'attuazione del diritto al lavoro dei disabili si applicano gli articoli 20, 21 e 22 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 15.

(Esclusioni - Esoneri)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta ed a peculiari schemi organizzativi di enti pubblici e di imprese private, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in percentuale ridotta rispetto alle quote stabilite agli articoli 4 e 14.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono individuate le attività che, in relazione alle loro caratteristiche, non consentono oggettivamente di coprire le intere percentuali di disabili di cui al comma 1. Col medesimo decreto sono fissate tali percentuali ridotte.

3. Le amministrazioni pubbliche, gli enti pubblici, nonché le imprese private che per le speciali condizioni della loro attività non possono oggettivamente occupare l'intera percentuale di disabili, di cui al comma 1, possono essere, a seguito di domanda diretta all'ispettorato provinciale del lavoro, parzialmente esonerati dall'obbligo.

4. L'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente, avvalendosi della collaborazione della commissione di cui all'articolo 9, deve pronunciarsi sulla domanda di cui al comma 3 del presente articolo, entro il termine perentorio di sessanta giorni, con comunicazione motivata, che è notificata al richiedente a cura dell'ispettorato medesimo.

5. Avverso la comunicazione motivata di cui al comma 4, è ammesso ricorso entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di notifica della stessa, alla competente autorità giudiziaria.

Art. 16.

(Sospensione degli obblighi di assunzione)

1. Gli obblighi di assunzione di cui alla presente legge, sono sospesi:

a) nei confronti delle imprese soggette ad amministrazione straordinaria;

b) nei confronti delle imprese in amministrazione controllata;

c) nei confronti delle imprese ammesse al concordato preventivo;

d) durante il periodo di vigenza della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;

e) nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura di messa in mobilità dei lavoratori di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

2. Per quanto previsto dalle lettere *d)* ed *e)* del comma 1 occorre fare riferimento alla quota percentuale del 10 per cento dei lavoratori occupati, esclusi i dirigenti.

3. Anche al di fuori dei casi previsti al comma 1, la temporanea sospensione degli obblighi di assunzione può essere richiesta dai datori di lavoro, in presenza di situazioni di particolare gravità, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, previo accertamento da parte dell'ispettorato provinciale del lavoro. La durata della sospensione non può eccedere i dodici mesi.

4. Ove i datori di lavoro di cui al comma 1, procedano al licenziamento collettivo dei dipendenti, il numero dei disabili soggetti alla disciplina del collocamento mirato sottoposti ai procedimenti di licenziamento non può essere superiore alle percentuali previste dalla presente legge.

Art. 17.

(Fondo occupazione disabili)

1. Nello stato di previsione di ogni provincia è istituito il fondo occupazione disabili, di seguito denominato fondo.

2. Il fondo è amministrato da un comitato composto da: l'assessore provinciale alla sanità o da un suo delegato, l'assessore provinciale ai servizi sociali o da un suo delegato, un membro designato dall'ispettorato provinciale del lavoro, un membro designato dalle associazioni di categoria rappresentanti i disabili iscritte all'albo regionale e un rappresentante dei datori di lavoro designato dalle associazioni di categoria. Il comitato è presieduto dal presidente della giunta provinciale.

3. Il comitato di cui al comma 2 ha lo scopo di perseguire le finalità stabilite dalla presente legge.

4. Il fondo eroga:

a) contributi per gli interventi formativi di cui all'articolo 10;

b) contributi ai datori di lavoro, in ragione del 50 per cento del costo sostenuto, per l'adattamento del posto di lavoro o per l'approntamento di tecnologie di telelavoro, secondo le indicazioni fornite dalla commissione di esperti per il collocamento mirato sulla base del PILI.

5. Al fondo sono destinate le risorse derivanti:

a) da pagamenti a titolo di sanzione di cui all'articolo 6;

b) dal contributo a carico del bilancio dello Stato, determinato annualmente ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera *d)*, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

Art. 18.

(Disposizioni transitorie)

1. Decorsi sei mesi, e comunque entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, ogni azienda pubblica e privata può richiedere all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, la revisione della posizione lavorativa dei singoli disabili avviati al lavoro, ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, mediante richiesta scritta.

2. Il personale assunto ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, viene considerato ai fini del computo della quota percentuale prevista dall'articolo 4, comma 3, della presente legge.

3. Al personale assunto ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, e riconosciuto disabile ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della presente legge, si applica la fiscalizzazione degli oneri sociali di cui all'articolo 11.

Art. 19.

(Regioni a statuto speciale)

1. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano adeguano la propria legislazione alle disposizioni che costituiscono i principi della presente legge, fatte salve le competenze legislative in materia, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della stessa.

Art. 20.

(Copertura finanziaria)

1. È autorizzata la spesa di lire 450 miliardi per il triennio 1994-1996, da ripartirsi per ciascun anno secondo le finalità di cui alla presente legge.

2. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto ai fini del bilancio triennale 1994-1996 al capitolo 6856 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno 1994, all'uopo utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con le regioni, verifica, annualmente, la congruità degli stanziamenti destinati all'attuazione della presente legge. Nel caso di insufficienza dei medesimi, provvede ad adeguare corrispondentemente i contributi.

Art. 21.

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate la legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, nonché ogni altra disposizione incompatibile con la presente legge.

Art. 22.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore centottanta giorni dopo la sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.