

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 2859**

## DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori ROLLANDIN, PETERLINI, KOFLER,  
COSSIGA, CAMBURSANO, D’IPPOLITO, CARRARA, PEDRINI,  
MONCADA LO GIUDICE di MONFORTE, MORRA, LIGUORI,  
CAVALLARO, SALZANO, FABRIS, BIANCONI, THALER  
AUSSERHOFER, TOIA, NIEDDU, BOLDI, LONGHI,  
D’AMBROSIO, MELELEO, DATO, BARATELLA, CALLEGARO  
e PASSIGLI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 24 MARZO 2004**

—————

Disposizioni per favorire il recupero e il reinserimento  
delle lavoratrici vittime di infortuni sul lavoro

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Il ruolo svolto dalle donne nel mondo del lavoro in Italia è andato sempre più crescendo negli anni, grazie al sostegno assicurato da una illuminata legislazione nazionale ed europea in materia di uguaglianza tra uomo e donna, di parità di trattamento, e di non discriminazione. Tuttavia molto resta ancora da fare per quanto riguarda il sostegno a quelle donne che, una volta avuto accesso al lavoro, ne rimangono vittime a seguito di incidenti e di infortuni quasi sempre causati dalla mancata previsione o dal mancato rispetto delle norme di sicurezza. È stato rilevato che, negli oltre 200.000 casi in Italia in cui le conseguenze mutilanti ed invalidanti colpiscono le lavoratrici, il reinserimento nel mondo del lavoro risulta particolarmente difficile e penoso, a seguito delle condizioni fisiche e soprattutto psicologiche in cui avviene il ritorno al lavoro, cui molto spesso, infatti, le interessate rinunciano. Su questo tema è intervenuta più volte l'Associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro (ANMIL), un ente che opera dal 1943 a sostegno della categoria e che ha istituito al proprio interno un gruppo di lavoro sui problemi delle donne, il cui contributo è stato essenziale per lo studio e la predisposizione del presente disegno di legge. In occasione della Giornata della donna dell'8 marzo 2003, per attirare l'attenzione dell'opinione pubblica e delle istituzioni sulle donne infortunate sul lavoro l'ANMIL ha voluto promuovere, in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e con il patrocinio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, un'indagine condotta dalla *Intertel Services*, la prima in Italia nel suo genere, volta a conoscere la

condizione delle circa 220.000 donne diventate disabili per cause lavorative.

«La condizione della donna infortunata nella società» è il titolo del volume in cui sono stati pubblicati i risultati del sondaggio che ha dato voce alle dirette interessate le quali, rispondendo ad una serie di domande mirate, hanno avuto modo di dimostrare il vero volto della disabilità al femminile e delle implicazioni connesse alla peculiarità dell'evento invalidante, fornendo una fondamentale, quanto unica, chiave di lettura per migliorare la loro attuale situazione.

La ricerca rileva come alla costante crescita di donne occupate, abbia fatto da contraltare un altrettanto costante aumento degli incidenti sul lavoro o delle malattie professionali che le hanno viste coinvolte, anche se i dati forniti dall'INAIL sembrano evidenziare una probabile, e comunque lieve, inversione di tendenza.

Le specifiche necessità legate al vissuto della disabilità al «femminile» non sono sempre colte con la necessaria attenzione, mentre la peculiarità del trauma-*handicap* provocato dall'infortunio sul lavoro e le «ricadute della disabilità» sulla vita familiare ed affettiva emerse dal sondaggio sono molteplici e configurano un quadro spesso drammatico.

Innanzitutto dall'indagine è emersa la capacità della donna di non rinunciare alla propria vita, sebbene contemporaneamente si debbano registrare atteggiamenti sfavorevoli in ambito lavorativo e, soprattutto, una grande difficoltà a proseguire la propria attività professionale.

Inoltre, emerge uno sforzo, troppo spesso senza esito, di superare il trauma psicologico che l'infortunio inevitabilmente comporta.

E se possiamo constatare con soddisfazione la percezione positiva del livello di ac-

cettazione della disabilità da parte degli addeetti ai servizi pubblici, dei colleghi di lavoro, del mondo familiare, a dimostrazione della crescita culturale del nostro Paese, tanti sono però risultati i problemi, a partire da quelli di natura pratica come il mancato adeguamento dei mezzi pubblici al trasporto dei disabili, la scarsa accessibilità ai servizi per il cittadino, la sanità pubblica non all'altezza o solo marginalmente efficace, la logistica insoddisfacente delle abitazioni private. È risultato in modo evidente che il problema delle barriere architettoniche è fortemente sentito, con il picco di risposte negative dato dalla fascia di età più giovane (meno di cinquanta anni) del centro Italia, che ha fatto registrare il 92,6 per cento di risposte «per niente» o «poco» alla domanda «ha facile accesso agli uffici pubblici?».

Rispetto alle altre aree geografiche, il sud e le isole lamentano in misura minore questo problema, ma sempre su percentuali molto marcate (76,5 per cento per la fascia più giovane e 66,7 per cento per la più anziana).

Sono ancora più preoccupanti i dati sui problemi legati all'integrazione sociale e lavorativa, che sono lo specchio di un fenomeno molto grave, fatto di comportamenti illegali, oltre che immorali, ancora molto diffusi. Basti pensare che la fascia di età inferiore ai cinquanta anni denota una forte spinta al licenziamento, che oscilla tra un massimo del 40 per cento nel nord-ovest ed un minimo del 30 per cento nell'area sud e isole.

E, dopo l'infortunio, in media circa il 60 per cento delle donne oltre i cinquanta anni di età ha smesso di lavorare. Nelle aree geografiche centro e nord-est in media circa il 40 per cento delle intervistate fino a cinquanta anni di età ha cambiato azienda. Solo nel nord-ovest la percentuale di donne rimaste a lavorare nella stessa azienda in cui ha avuto l'incidente sale fino al 57 per cento.

Inoltre, le donne con età inferiore ai cinquanta anni intervistate nell'area sud e isole non hanno generalmente cambiato ruolo (80 per cento), mentre nel resto d'Italia le appar-

tenenti alla stessa fascia di età hanno cambiato ruolo almeno per il 50 per cento dei casi e in particolare al centro (66,66 per cento), a probabile conferma della maggiore rigidità del mercato del lavoro nel sud.

Passando ai problemi psicologici, generalmente tutte le intervistate avvertono ancora oggi incubi e senso di angoscia o ansia, maggiormente nella fascia di età oltre i cinquanta anni, con una media intorno al 60 per cento. Inoltre circa il 30 per cento delle intervistate manifesta il bisogno di un sostegno psicologico, senza differenziazione tra le due fasce di età.

Gravi problemi sono emersi anche rispetto alla vita di coppia. La maggior parte dichiara di avere avuto un compagno al momento dell'infortunio; di queste, la gran parte conferma che la persona le è rimasta generalmente vicino; nella fascia di età più giovane l'area del centro risponde con il 74,54 per cento delle intervistate che il compagno le è rimasto «abbastanza» o «molto» vicino; nella fascia di età oltre i cinquanta anni è sempre il centro che evidenzia la percentuale più alta nel dare risposta positiva (oltre il 78 per cento).

Tuttavia emerge il dato significativo che una donna su cinque in media dichiara l'abbandono da parte del compagno dopo l'infortunio. E, nel periodo successivo, oltre il 60 per cento delle donne intervistate della fascia di età inferiore ai cinquanta anni si è separata.

Il picco più alto di queste separazioni è registrato con il 64,29 per cento al centro e al nord-ovest.

Una nota significativa circa le opportunità e le prospettive di reinserimento delle donne lavoratrici infortunate può essere data dalla capacità di utilizzare gli strumenti informatici. Rispetto all'uso del *computer* le risposte non sono certo state incoraggianti; esso è significativamente scarso anche nella fascia di età più giovane. Le intervistate che sanno cavarsela meglio con il *computer* sono prevalentemente concentrate nell'area geografica del nord-ovest, quantunque siano moltissime

quelle cui piacerebbe utilizzarlo. Infatti, a questa domanda la fascia più giovane risponde in generale positivamente, in media più del 50 per cento e in maniera più marcata al nord-ovest con oltre il 60 per cento. Peraltro, pur evidenziandosi una comprensibile spaccatura con la fascia più anziana, quasi il 30 per cento delle donne oltre i cinquanta anni di età desidererebbe saper usare il *computer*. Il tipo di lesione subita non risulta incidere in maniera significativa su questa attitudine al lavoro telematico.

Dunque, da questi dati appare necessario ridisegnare una prospettiva di equilibrato sviluppo, dove le pari opportunità costituiscano concretamente un parametro di qualità ed un indicatore di crescita sociale, con la convinzione che oggi più che mai bisogna far crescere una nuova capacità di analisi in grado di orientare le politiche per l'occupazione, la sicurezza sociale, l'assistenza e, non ultima, la maternità, verso una maggiore valorizzazione del vissuto femminile.

L'indagine realizzata dall'ANMIL resta, in ogni caso, un punto di partenza per chi intende farsi promotore di nuove iniziative e proposte sempre più mirate nei confronti dei soggetti istituzionali che saranno chiamati a rispondere alle esigenze che dall'indagine stessa sono emerse.

È necessario infatti avviare una campagna di sensibilizzazione delle aziende rispetto alle lavoratrici che subiscono un incidente sul lavoro, mentre bisogna attivare servizi concreti per rispondere al disagio psicologico così fortemente emerso, promuovendo idonee forme di sostegno.

Ma prima di tutto sono necessarie risorse economiche messe a disposizione dallo Stato, assieme ad incentivi, sgravi contributivi e fiscali, da affiancare a modalità di cura e di assistenza concretamente capaci di promuovere l'aiuto alla vita ed il reinserimento lavorativo e sociale delle donne infortunate.

In quest'ottica il presente disegno di legge prevede una spesa statale a regime di 50 milioni di euro all'anno, per finanziare inizia-

tive di servizio e per coprire le minori entrate derivanti dagli sgravi e dalle agevolazioni.

L'articolo 1 prevede agevolazioni per i datori di lavoro che assumono le donne infortunate con contratti di lavoro a tempo indeterminato.

L'articolo 2 invece estende, con gli opportuni accorgimenti, tali agevolazioni anche alle nuove tipologie contrattuali, più elastiche, in gran parte ridisegnate dalla recente «legge Biagi», vale a dire la legge 14 febbraio 2003, n. 30, attuata con il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

L'articolo 3 individua quali debbano essere i soggetti che possono godere di tali agevolazioni, nel rispetto delle tutele e della salvaguardia dei diritti delle donne infortunate.

L'articolo 4 istituisce un sistema di informazione privilegiata per le lavoratrici infortunate ai fini dell'accesso alle migliori opportunità di lavoro.

L'articolo 5 prevede particolari contratti di apprendistato per formare le lavoratrici alla migliore capacità di lavoro, agevolandone il successo occupazionale.

L'articolo 6 stabilisce precisi criteri per la redazione del contratto di apprendistato rivolto a lavoratrici infortunate, onde evitare speculazioni ed ulteriori esperienze negative di abbandono da parte delle donne interessate.

L'articolo 7 chiarisce che i benefici spettanti ai sensi del presente disegno di legge sono cumulabili con altri interventi agevolativi, in considerazione della particolare finalità sociale cui essi sono rivolti ed allo scopo di non indebolirne l'efficacia, escludendo altre ordinarie forme di sostegno al lavoro.

L'articolo 8 dispone la deroga ai limiti di età nel caso di lavoratrici infortunate, quando essi siano previsti per particolari tipi di contratto di lavoro.

L'articolo 9 rappresenta la parte più innovativa del presente disegno di legge, in quanto istituisce un servizio di sostegno psicologico al reinserimento lavorativo della

donna disabile, non lasciandola sola nei momenti difficili e non abbandonandola fino a quando non abbia maturato la piena consapevolezza e la più completa capacità di azione nel ruolo che le compete.

L'articolo 10 dispone la copertura finanziaria dell'onere a regime, pari a 50 milioni di euro annui, a carico del «Fondo speciale» di parte corrente dello stato di previsione del

Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2004, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che appare sufficientemente capiente in quanto conta disponibilità superiori al mezzo miliardo di euro.

L'articolo 11 dispone per l'entrata in vigore immediata della legge.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

*(Agevolazioni contributive per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato)*

1. A favore dei datori di lavoro che assumono, riassumono o reintegrano nel posto di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno, le donne che sono state vittime di infortuni sul lavoro, anche derivanti da attività di lavoro autonomo, è concesso di versare i contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti, per un periodo di cinque anni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro.

## Art. 2.

*(Agevolazioni contributive per contratti di lavoro diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato)*

1. A favore dei datori di lavoro che assumono, riassumono o reintegrano nel posto di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale, con contratto di apprendistato, con contratto di somministrazione di lavoro, con contratto di inserimento, con contratto di lavoro a progetto, con contratto di lavoro occasionale o accessorio, o comunque con forme contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, diverse da quelle previste all'articolo 1 della presente legge, le donne che sono state vittime di infortuni sul lavoro, anche derivanti da attività di la-

vorò autonomo, spetta l'esenzione totale dai seguenti contributi:

- a) cassa unica per gli assegni familiari (CUAF);
- b) maternità;
- c) cassa integrazione guadagni;
- d) fondo di previdenza per i lavoratori dipendenti gestito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS);
- e) disoccupazione straordinaria;
- f) mobilità e indennità di malattia;
- g) accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

2. La contribuzione a carico del datore di lavoro di cui al comma 1, per tutta la durata del contratto di lavoro, è pari a quella prevista dalla normativa vigente per gli apprendisti.

### Art. 3.

#### *(Ambito di applicazione)*

1. Le disposizioni della presente legge si applicano:

- a) agli enti pubblici economici, alle imprese, anche artigiane, e loro consorzi, e ai gruppi di imprese;
- b) alle associazioni professionali, socio-culturali e alle fondazioni;
- c) agli enti pubblici di ricerca;
- d) ai datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando, nei casi di cui all'articolo 2, i contenuti del contratto di apprendistato sono determinati dagli ordini o dai collegi professionali.

### Art. 4.

#### *(Agevolazioni informative)*

1. Presso i servizi per l'impiego del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e

presso le agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono istituiti appositi uffici e sportelli per le donne che si trovano nelle condizioni di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge, finalizzati all'organizzazione di banche dati per l'incontro di domanda e offerta di lavoro.

2. Le donne di cui al comma 1 hanno diritto ad accedere gratuitamente a puntuali informazioni in merito alle opportunità lavorative e ai posti di lavoro vacanti. Esse hanno, inoltre, diritto a servizi gratuiti di orientamento, formazione e consulenza psico-lavorativa, nonché all'assistenza nella ricerca di lavoro.

#### Art. 5.

##### *(Contratti di apprendistato)*

1. Nel caso della stipulazione di un contratto di apprendistato ai sensi della presente legge, l'inserimento professionale della lavoratrice è agevolato mediante l'acquisizione di competenze tecniche ad alto contenuto innovativo che, tenuto conto delle condizioni psico-fisiche derivanti all'interessata dall'infortunio sul lavoro di cui è stata vittima, adeguino le capacità professionali della medesima al contesto produttivo e organizzativo esistente.

2. Al fine di cui al comma 1, il contratto di apprendistato prevede almeno due corsi di centocinquanta ore di formazione a favore della lavoratrice.

#### Art. 6.

##### *(Forma del contratto di apprendistato)*

1. Il contratto di apprendistato stipulato ai sensi dell'articolo 5 è a tempo determinato, per una durata minima di ventiquattro mesi



e una durata massima di trentasei mesi. L'apposizione al contratto di un termine di durata inferiore è illegittima e comporta:

a) l'automatica sostituzione del minor termine con quello massimo previsto dalla legge;

b) l'illegittimità del recesso intimato dal datore di lavoro prima del termine massimo prescritto.

2. Il contratto di apprendistato di cui al presente articolo non è rinnovabile; la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Il contratto di apprendistato di cui al presente articolo è stipulato per iscritto a pena di nullità.

4. Al datore di lavoro che, al termine del contratto di cui al comma 1, assume la lavoratrice con contratto a tempo indeterminato, è attribuito il credito di imposta, di cui all'articolo 63 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, fissato nella misura di 300 euro. In alternativa, il datore di lavoro può versare i contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di tre anni.

#### Art. 7.

##### *(Cumulabilità dei benefici)*

1. I benefici previsti dalla presente legge sono cumulabili con le agevolazioni previste dalla legislazione vigente a sostegno dell'occupazione e, in particolare, della promozione dell'attività lavorativa femminile, nonché dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati, come individuati ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, nonché ai sensi dell'arti-

colo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni.

Art. 8.

*(Deroga ai limiti di età)*

1. Le assunzioni delle lavoratrici e la stipula dei contratti di lavoro in conformità a quanto previsto dalla presente legge possono avvenire anche in deroga ai limiti di età previsti dalla legislazione vigente in materia.

Art. 9.

*(Prestazioni di sostegno psico-fisico)*

1. Per tutte le tipologie di contratto di lavoro adottate per il recupero ed il reinserimento delle lavoratrici vittime di infortuni sul lavoro, previste dalla presente legge, il datore di lavoro, a semplice richiesta della lavoratrice, è obbligato a concedere permessi straordinari di assenza dal lavoro, nel limite massimo di dodici ore mensili, utilizzabili anche cumulativamente e continuativamente, per la fruizione di prestazioni di sostegno psico-fisico al lavoro, da concordare con i servizi ambulatoriali o territoriali della azienda sanitaria locale competente per territorio.

2. Per la fruizione delle prestazioni di sostegno psico-fisico di cui al comma 1, può essere costituito, a semplice richiesta della lavoratrice, un apposito gruppo di lavoro nell'ambito dell'organizzazione funzionale dell'ufficio o della struttura aziendale, di cui fanno parte un medico o uno psicologo dell'azienda sanitaria locale, un dirigente o un funzionario delegato dell'ufficio o della struttura aziendale, nonché un assistente sociale operante nell'ambito dei servizi pubblici territorialmente competenti, i quali possono operare, alla presenza dell'interessata, con cadenza bimestrale, presso una sede messa a disposizione dal datore di lavoro

sul luogo di lavoro, fermo restando il limite orario previsto dal comma 1.

3. Il gruppo di lavoro di cui al comma 2 progetta, di comune accordo tra le parti, le iniziative da porre in essere per sostenere e supportare la lavoratrice nella fase di approccio al lavoro, tenendo conto delle difficoltà psicologiche ed emotive legate alla sua fase iniziale e prestando la propria opera fino all'accertamento e alla determinazione del completo inserimento della lavoratrice nel luogo di lavoro.

4. Le prestazioni di sostegno psico-fisico al lavoro previste dal presente articolo cessano decorso un anno dalla stipula del contratto di lavoro che le ha determinate.

#### Art. 10.

##### *(Copertura finanziaria)*

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2004, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2004-2006, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2004, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

#### Art. 11.

##### *(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

