

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **TORRI, ANTONIAZZI, CANETTI, DI CORATO, IANNONE, MIANA, MONTALBANO, VECCHI, COMASTRI, FELICETTI e ROSSANDA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 AGOSTO 1984

Nuove norme per il collocamento obbligatorio

ONOREVOLI SENATORI. — Non è la prima volta che il Parlamento è chiamato a cimentarsi sul complesso tema del collocamento al lavoro dei cittadini invalidi.

Già nella passata legislatura la presentazione di numerose proposte di legge da parte di quasi tutte le forze politiche è stata la più lampante dimostrazione di un'esigenza fortemente sentita di rimettere mano a quella legge n. 482 del 2 aprile 1968 che, pur avendo costituito un fondamentale strumento normativo, aveva mostrato, fin dai primi anni del suo funzionamento, evidenti insufficienze.

Nel corso della VIII legislatura la Commissione lavoro della Camera aveva svolto, del resto, un notevole lavoro, pervenendo alla elaborazione da parte dell'apposito Comitato ristretto di un testo unificato.

Ma ancora una volta le difficoltà di assicurare alla nuova legge un'adeguata copertura finanziaria, ma soprattutto alcune pesanti spinte antiriformatrici non consentirono di condurre in porto il progetto, deludendo le aspettative di migliaia di inva-

lidi e di handicappati, di quelli in particolare che si erano mobilitati per la presentazione della nota proposta di legge di iniziativa popolare.

La materia del collocamento al lavoro degli invalidi è indubbiamente fra le più complesse. Le sue origini sono lontane e risalgono al primo dopoguerra quando entrò in vigore il decreto-legge 14 giugno 1917, n. 1032. Successivamente più volte modificato ed integrato, esso concedeva agevolazioni ai mutilati ed invalidi di guerra reduci dal primo conflitto mondiale.

Quanto previsto da questo primo provvedimento venne successivamente esteso di volta in volta ad altre categorie di cittadini handicappati, man mano che queste riuscivano a darsi un'organizzazione e quindi ad esercitare una pressione di tipo sindacale sui pubblici poteri:

ex TBC: legge n. 35 del 5 gennaio 1953;
invalidi per servizio: legge n. 142 del 24 febbraio 1953;

privi di vista: legge n. 594 del 14 luglio 1957;

invalidi del lavoro: legge n. 851 del 14 ottobre 1966;

invalidi civili: legge n. 1539 del 5 ottobre 1962;

sordomuti: legge n. 388 del 18 marzo 1968.

A queste leggi (abbiamo naturalmente citato solo i provvedimenti più importanti), se ne affiancarono altre che riguardavano vedove di guerra o del lavoro e profughi, assimilati successivamente alle categorie protette.

L'insieme di queste norme fu infine unificato nella legge 2 aprile 1968, n. 482, tuttora vigente. Questo testo però non veniva concepito come occasione per rinnovare i criteri utilizzati fino a quel momento, ma si limitava a convogliare in una disciplina comune provvedimenti diversi, mantenendo così il sistema antiquato delle categorie, facendo permanere privilegi e diseguglianze non più giustificabili.

Eppure in epoca immediatamente successiva alla promulgazione della Costituzione repubblicana che aveva sancito per gli handicappati alcuni diritti fondamentali: all'istruzione, all'assistenza, alla qualificazione professionale, al lavoro (articoli 3, 4, 32 e 38), venivano fissati dalle leggi sul collocamento generale alcuni principi moderni che, se adeguatamente sviluppati dal legislatore, avrebbero potuto migliorare notevolmente gli effetti pratici della disciplina del collocamento degli invalidi.

La legge n. 264 del 29 aprile 1949, concernente provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati, all'articolo 9 recitava testualmente: « hanno diritto ad essere iscritti nelle liste di collocamento i mutilati ed invalidi di guerra e i mutilati e invalidi del lavoro nonchè i lavoratori dimessi dai luoghi di cura per guarigione clinica da affezione tubercolare, qualificati per professione o per mestiere adatti al-

le loro condizioni fisiche, dalle apposite commissioni previste dalle leggi speciali ».

Dalla lettura del testo legislativo si evince un concetto moderno di collocamento dell'handicappato non tanto legato a procedure impositive, ma visto nell'ottica di una qualificazione professionale, di un recupero delle capacità residue, quindi nella possibilità dell'handicappato di accedere ad un lavoro qualificato e produttivo, con indubbio vantaggio non solo per il lavoratore, ma anche per l'azienda e per la collettività.

La legislazione successiva non è però riuscita a sviluppare adeguatamente queste promesse. Al contrario i diversi provvedimenti in favore del collocamento degli handicappati, unificati nella legge n. 482, hanno posto sempre più in secondo piano la esigenza di qualificare il lavoratore minorato, per privilegiare un diritto al lavoro di tipo « assistenziale », derivante esclusivamente dall'appartenenza a determinate categorie.

Tali orientamenti hanno contribuito notevolmente a determinare una frattura tra la normativa del collocamento da una parte e lo sviluppo della riabilitazione e formazione professionale dall'altra. E tutto ciò è avvenuto con reciproco danno, in quanto anche per la riabilitazione e per la formazione professionale degli adulti handicappati il fatto di essere svincolate da una prospettiva di inserimento lavorativo ha costituito un fattore frenante ed una causa decisiva dell'arretratezza di questo settore.

Ciò è stato in parte frutto di un'epoca in cui ad una situazione economica precaria si accompagnava uno sviluppo appena iniziale delle tecniche riabilitative, che poteva far sentire impotenti anche di fronte a minorazioni di lieve entità. Ma è parimenti vero che la causa reale della mancata riforma del collocamento degli handicappati in Italia è sempre stata l'incapacità di rompere i meccanismi di uno Stato assistenziale nel quale metteva radici il sistema della divisione per categorie, delle associazioni di diritto pubblico, della frammentazione normativa, della rincorsa al privilegio,

Tutto ciò ha contribuito notevolmente ad avvalorare nell'opinione pubblica la convinzione che l'insieme delle persone handicappate doveva essere fatalmente considerato un peso di cui lo Stato e la comunità sociale dovevano farsi carico. E di questa convinzione ne sono rimasti prigionieri anche settori vivi della società. Si spiegano così i ritardi del movimento dei lavoratori, mentre la classe imprenditoriale, in particolare, è stata portata a vivere il collocamento dell'handicappato come ulteriore «tassa», possibilmente da evadere.

La legge n. 482 che rispecchia fondamentalmente questa filosofia non ha dato nei suoi sedici anni di applicazione i risultati che ci si attendeva. La divisione degli handicappati in categorie ha innanzitutto creato discriminazioni e privilegi a tutto danno della categoria più numerosa degli invalidi civili.

Le Commissioni provinciali di collocamento si sono limitate ad una semplice compilazione di elenchi di aventi diritto, senza poter svolgere una politica attiva del collocamento, senza cioè poter prendere in considerazione i livelli di qualificazione professionale, le caratteristiche dei posti di lavoro nelle aziende e quindi la effettiva collocabilità dell'handicappato. Di conseguenza si sono verificate moltissime evasioni incoraggiate oltre tutto dall'esiguità delle pene pecuniarie e dalla carenza di controlli, soprattutto nel Sud e nelle regioni economicamente svantaggiate, si è assistito ad una corsa al riconoscimento dei titoli di invalidità per accedere più facilmente ad un impiego, soprattutto nel settore pubblico, per vie clientelari.

I dati più recenti del collocamento obbligatorio confermano limiti e carenze della legge, aggravati dall'inefficienza degli organismi pubblici preposti al collocamento e dalla forte resistenza dei datori di lavoro.

Infatti dopo una prima fase di crescita del numero degli invalidi occupati a partire dal 1980 abbiamo assistito ad un progressivo calo. Al 30 giugno 1982 gli occupati, beneficiari della legge n. 482, compresi orfani, vedove e profughi, ammontavano a 400.079 unità, ma calavano a 394.476 al

la stessa data del 1983. Ma più che il dato globale è di maggiore interesse analizzare i dati relativi ai soli invalidi. Per questi verificiamo che i 300.091 occupati del 1980, sono diventati 295.812 nell'82 e 290.053 nell'83; quindi oltre 10.000 unità in meno negli ultimi tre anni. Un calo che secondo i dati del Ministero del lavoro si è verificato quasi esclusivamente nel settore privato, già largamente inadempiente rispetto agli obiettivi della legge.

I dati dicono anche che il Sud vive le situazioni di maggior disagio. Vi sono poco più di 2.000 invalidi collocati in Calabria, circa 900 in Molise, 2.500 in Sardegna. Per contro troviamo 45.563 invalidi civili iscritti in Sicilia, 19.631 in Calabria, addirittura 70.380 in Campania. Sarebbe un errore non considerare quanto questi dati possano essere inquinati da abusi e falsi riconoscimenti, che andranno combattuti con una normativa più rigorosa, ma ciononostante è chiaro che in un tessuto economico privo di grosse concentrazioni industriali, in cui l'unica realtà economica è costituita da piccole imprese o aziende agricole a gestione familiare, l'attuale legislazione è completamente inefficace.

Ma l'andamento negativo dell'ultimo triennio si è andato aggravando nell'ultimo anno in conseguenza delle inique misure disposte dagli ultimi Governi prima con il decreto n. 17 del 29 gennaio 1983, e, più di recente, con l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito in legge n. 638 dell'11 novembre 1983.

La vicenda dell'articolo 9 merita alcune considerazioni. Introdotto dal Ministro Scotti nel decreto n. 17, forzando il senso dell'accordo del 22 gennaio, mai riconosciuto dalle organizzazioni sindacali come parte dell'accordo, fu respinto dal Parlamento e ruscato dallo stesso Governo pentapartito dopo una grande manifestazione unitaria delle Associazioni di invalidi ed handicappati il 23 marzo 1983. Nonostante ciò veniva ripresentato dal Governo Craxi e con alcune modifiche approvato dalla maggioranza in Parlamento dopo ben due voti di fiducia.

Fra le disposizioni dell'articolo 9 vi è il blocco del cosiddetto scorrimento, cioè di quel meccanismo di compensazione, che consentiva in mancanza di diretti beneficiari, di avviare al lavoro appartenenti alle altre categorie, mitigando così gli effetti della divisione per categorie e di un obiettivo sbilanciamento della legge in favore di quelle di guerra ormai in estinzione. Questa misura, bloccando il meccanismo che consentiva di collocare ogni anno alcune migliaia di lavoratori, ha di fatto abrogato la legge.

A nulla sono valse le giuste proteste delle associazioni, tanto che il Coordinamento nazionale ha ravvisato nell'articolo 9 la palese violazione di alcuni importanti accordi internazionali sottoscritti dai nostri Governi, in particolare l'articolo 15 della Carta sociale europea ed il Patto internazionale sui diritti civili e politici (New York, 1966) ed hanno conseguentemente assunto l'iniziativa di denunciare lo Stato italiano al Comitato per i diritti dell'uomo, raccogliendo a sostegno della denuncia oltre 130.000 firme.

Tutto ciò rende ancora più urgente un impegno in Parlamento di tutti i Gruppi politici per l'approvazione in tempi brevi di una nuova legge di riforma che ripristini il diritto costituzionale al lavoro del cittadino handicappato.

La nostra proposta di legge prende le mosse da una prima esigenza ormai ampiamente riconosciuta di superare definitivamente la divisione degli invalidi per categorie, unificando l'aliquota impositiva. Questo principio assume per noi un grande valore e consente di ribaltare quell'ottica vecchia, superata, pre-costituzionale, basata sul principio della causalità, che ha ispirato per molto tempo anche la legislazione di altri Paesi; un'ottica secondo cui è la causa dell'evento invalidante (guerra, lavoro, ecc.) o la natura della minorazione (cecità, sordità ecc.) a determinare il tipo di intervento e la misura delle prestazioni, con conseguenti disparità di trattamento tra categoria e categoria giuridica, anche in presenza di uguale bisogno, uguale minorazione e uguale capacità di lavoro.

Siamo consapevoli della complessità di tale operazione in quanto le diverse categorie di invalidi fanno riferimento a tabelle, commissioni medico-legali, procedure non sempre omogenee e assimilabili. Abbiamo pertanto ritenuto prematuro e comunque in contrasto con l'urgenza della riforma rimettere mano ai diversi criteri di valutazione per andare ad una tabella unica.

Abbiamo invece ritenuto opportuno far riferimento alle norme attuali individuando per ogni categoria la soglia minima per l'acquisizione del diritto al collocamento obbligatorio. Il problema riguarda in particolare la categoria degli invalidi civili, quella più numerosa e maggiormente toccata dalle negative degenerazioni delle false invalidità. Elevando la soglia minima dal 33 al 40 per cento si è inteso porre una efficace barriera agli abusi capace di contenere il numero degli aventi diritto entro termini reali.

La funzione del collocamento obbligatorio viene affidata agli organi del collocamento ordinario (articolo 2). È questo un punto qualificante della nostra proposta che si ricollega ai temi della più generale riforma del collocamento. Riteniamo infatti che non possa che produrre benefici l'unificazione degli organi del collocamento obbligatorio e di quello ordinario, sulla linea di una più generale riforma del collocamento. È interesse delle categorie protette e della collettività unificare i due collocamenti e prevedere la creazione di organismi nuovi e unici preposti alla loro attuazione che vedano le Regioni, gli enti locali e le organizzazioni dei lavoratori assumere un ruolo nuovo e un potere reale, come espressione della realtà socio-politica in cui tali organismi sono chiamati ad operare e come garanzia dello stabilirsi del necessario intreccio tra collocamento (ordinario e obbligatorio) — mobilità, formazione e riqualificazione professionale — e occupazione giovanile, in relazione anche ai programmi di riconversione industriale, di riequilibrio territoriale e di sviluppo regionale e alla stessa politica di programmazione economica e industriale di cui il Paese ha urgente bisogno.

Senza un rigoroso e organico riferimento a questo quadro generale, noi finiremmo per fare una legge che avrebbe la stessa sorte delle precedenti e che relegherebbe ancora una volta gli invalidi ai margini del mercato del lavoro.

L'articolo 2 introduce, inoltre, una diversa, più moderna concezione del collocamento dell'invalido non più fondata sui criteri dell'obbligatorietà e dell'assistenzialismo, ma su una reale promozione del lavoratore invalido e sullo sviluppo delle sue capacità. Per questo motivo alle Commissioni sanitarie non spetterà più il compito di valutare la riduzione della capacità lavorativa. Ad esse è affidata la funzione di accertare e diagnosticare l'*handicap* ed il grado del *deficit* fisico, psichico e sensoriale. La valutazione della residua capacità lavorativa sarà invece compito di un'apposita Commissione tecnica, istituita presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, al cui interno saranno presenti specialisti di varie discipline, oltre ai rappresentanti delle parti sociali e delle associazioni, che dovrà tener conto non solo dell'accertamento medico ma soprattutto delle professioni compatibili con la minorazione anche in relazione ai necessari interventi formativi o riabilitativi, alle modifiche del posto di lavoro, che possano far acquisire al lavoratore una migliore produttività.

Spetterà tra l'altro alla Commissione tecnica, e non a quella sanitaria, verificare la eventuale incollocabilità del soggetto handicappato.

Riteniamo, attraverso questi strumenti, che possa essere realizzato per il lavoratore handicappato un vero collocamento mirato.

Gli articoli 3 e 4 definiscono il campo di applicazione della legge che viene esteso a tutte le aziende pubbliche e private con almeno 18 dipendenti. Ciò dovrebbe garantire una maggiore gamma di disponibilità di posti di lavoro con notevoli benefici soprattutto per le regioni meridionali. Naturalmente l'aliquota sarà differenziata. Un solo lavoratore invalido dovrà essere occupato dalle aziende private con più di 18 e meno di 36 dipendenti. Per le aziende con

almeno 36 dipendenti l'aliquota d'obbligo viene fissata al 12 per cento. La percentuale del 12 per cento viene applicata anche per tutti gli enti pubblici con almeno 18 dipendenti.

L'articolo 5 definisce le procedure per la assunzione di invalidi negli enti pubblici da effettuarsi attraverso concorsi con posti riservati o chiamata numerica. Riteniamo che questa misura si imponga se si intende garantire maggiore limpidezza nelle assunzioni pubbliche, evitando forme di chiamata diretta che lascia sempre adito a sospetti di operazioni di natura clientelare.

La natura non impositiva, nè penalizzante per le aziende, della nostra proposta trova riscontro in una serie di articoli, dal 6 all'8, che introducono agevolazioni annuali, ma rinnovabili nei casi più onerosi, per le aziende che assumano handicappati gravi attraverso la fiscalizzazione degli oneri sociali totale o parziale e la modifica del posto di lavoro. Agevolazioni vengono anche previste per i privati datori di lavoro che assumano invalidi oltre la percentuale d'obbligo, per l'assunzione di apprendisti nelle piccole imprese artigiane, per la stipula dei cosiddetti contratti di riabilitazione finalizzati al collocamento di invalidi con una residua capacità lavorativa inferiore al 30 per cento. In particolare, l'articolo 7 istituisce un apposito elenco di apprendisti che dovrebbe facilitare inserimenti a fine formativo dei giovani handicappati.

Analogamente particolari agevolazioni vengono concesse alle cooperative integrate con lavoratori handicappati (articolo 9). Con questo articolo si intende incoraggiare ed ulteriormente sviluppare le numerose e coraggiose imprese autogestite promosse in questi anni direttamente da lavoratori handicappati o dalle loro associazioni. Ad esse sono concessi contributi per l'avviamento e lo sviluppo delle attività produttive, viene riservata una quota delle forniture da appaltare dalle Amministrazioni dello Stato, sono inoltre riconosciute le stesse agevolazioni concesse ai datori di lavoro privati.

Nel loro insieme queste norme si prefiggono di assicurare alle cooperative in-

tegrate sufficienti garanzie di continuità di lavoro, di reddito, nonchè di competitività sui mercati.

La proposta di legge riserva una particolare attenzione ad invalidi per lavoro e servizio, ai ciechi ed ai sordomuti. Per i primi viene prevista all'articolo 11 la possibilità di richiedere l'assunzione entro il termine di due anni dall'accertamento definitivo dell'esito dell'evento invalidante, con una serie di garanzie sia in termini di attribuzione di mansioni che di prestazioni previdenziali. La normativa vigente per i ciechi non dovrà subire limitazioni, ma andrà ricondotta nell'ambito delle aliquote e delle procedure della nuova legge; al contrario, l'articolo 12 potrà consentire a molti giovani non vedenti, soprattutto ai diplomati e laureati, di accedere a nuove professioni ed attività lavorative compatibili con la loro condizione. Per i sordi sarà previsto, ove possibile, il collocamento in coppia.

Nelle more di una più ampia riforma del collocamento, che potrà dare più efficaci risposte a queste categorie di cittadini, abbiamo ritenuto in questa fase di dover mantenere orfani, vedove e profughi nell'ambito della legge sul collocamento obbligatorio, ma con un'aliquota del 3 per cento nettamente distinta da quella riservata agli invalidi. Inoltre gli articoli 13 e 14, attraverso una rigorosa definizione, riducono notevolmente il campo degli aventi diritto riconoscendo il diritto al collocamento obbligatorio a quelle situazioni che rivestono un reale stato di necessità.

Gli articoli 15, 16 e 17 precisano norme e procedure relativamente alle funzioni delle Commissioni e sezioni circoscrizionali per l'impiego, alle iscrizioni, classificazioni ed assunzioni, al trattamento economico e normativo, nonchè al licenziamento. Si tratta nella sostanza di disposizioni che tendono ad assimilare le procedure per il collocamento e lo *status* del lavoratore handicappato a quella di qualsiasi altro lavoratore, di garantire lo stesso rispetto a possibili discriminazioni nei casi di trattamenti di integrazione salariale e di riduzione di personale.

Uno spazio ed un ruolo di rilievo viene riservato alle Associazioni. Ad esse non spetteranno più quei compiti burocratici fin qui ricoperti nelle vecchie Commissioni provinciali per il collocamento, ma attraverso gli appositi Comitati provinciali e regionali definiti dagli articoli 18 e 19, svolgeranno funzioni di orientamento generale, di promozione e di puntuale verifica del funzionamento della legge. Non solo ad esse sono riservate funzioni di rappresentanza nella Commissione tecnica, ma si vedono affidato un fondamentale ruolo di cerniera fra gli organi del collocamento, le aziende, la programmazione regionale in materia di orientamento e formazione professionale. Cioè dipenderà dalla loro capacità e competenza un'attuazione corretta della legge in direzione di un sempre più moderno ed efficace collocamento degli handicappati in cui programmazione economica, qualificazione professionale, politica attiva del lavoro siano componenti basilari.

Nei Comitati provinciali e regionali abbiamo previsto un numero di componenti che va al di là delle cosiddette associazioni storiche, quelle cioè cui la legge riconosce funzione di tutela e rappresentanza. Sulla base della reale rappresentatività nel territorio, altre associazioni, pensiamo all'ANFFAS, all'AIAS, alla UILDM, all'ANIEP, alla Lega per il diritto al lavoro, a tante altre, potranno portare nei Comitati, con la loro ricca esperienza, un prezioso contributo.

Gli articoli 20 e 21 impongono alle aziende pubbliche e private denunce semestrali. Il 22 fissa limiti e procedure per usufruire del congedo per cure, diritto limitato ai soli handicappati gravi. L'articolo 23 ribadisce le competenze regionali in materia di orientamento e formazione professionale degli handicappati in un'ottica di uno stretto collegamento con gli organi del collocamento e di una effettiva rispondenza ai bisogni del lavoratore handicappato.

La vigilanza sull'applicazione della legge dovrà essere assicurata dal Ministero del lavoro attraverso gli ispettori (articolo 24). Sono definite pesanti contravvenzioni per i datori di lavoro inadempienti; le stesse sa-

ranno indicizzate (articoli 25 e 26). L'articolo 27 dispone che le ammende vengano versate sui fondi per la formazione professionale ed utilizzate anche ai fini della modifica del posto di lavoro.

L'articolo 28 impone alle aziende con più di 50 addetti di adeguare entro un anno accessi e servizi essenziali alle norme sull'eliminazione delle barriere architettoniche.

L'articolo 29 assicura infine il finanziamento necessario al pieno funzionamento della legge, fissando anche i criteri di ripartizione fra le regioni.

Infine, gli articoli 30 e 31 dettano norme transitorie tese a garantire i diritti già acquisiti dai lavoratori invalidi ed abrogano tutte le norme in contrasto con la nuova legge.

È urgente che il Parlamento si assuma in questa materia tutte le proprie responsabilità, proprio nel momento in cui a livello governativo emergono con l'articolo 9 tendenze negative che ci portano a pensare che si vogliano far pagare i più alti costi della crisi agli invalidi ed agli handicappati. Chi pensasse di risolvere il problema dell'economia, del costo del lavoro, emarginando gli handicappati dalla produzione, segue logiche

oltre che inique socialmente, miopi e controproducenti. Le più avanzate esperienze italiane e di altri Paesi dimostrano infatti che è più vantaggioso operare ed impiegare risorse per inserire l'handicappato nel lavoro, piuttosto che escluderlo dalla vita economica producendo altissimi costi, oltre che umani, anche economici per il progressivo aumento della spesa assistenziale.

La mobilitazione delle Associazioni degli handicappati e degli invalidi di questi ultimi mesi dimostra invece che in questo mondo ci sono enormi energie fisiche, intellettuali e morali di cittadini che non si rassegnano all'emarginazione, ma che vogliono partecipare e contare a tutti i livelli della vita del nostro Paese.

Non possiamo ancora una volta deludere aspettative e speranze di tante associazioni, famiglie, operatori che con convinzione e grandi sacrifici perseguono l'obiettivo dell'inserimento al lavoro degli handicappati. Dopo le promesse e gli impegni dell'Anno dell'handicappato è dovere di tutti operare con speditezza perchè venga ripristinato nel nostro Paese il diritto costituzionale al lavoro dei cittadini handicappati.

DISEGNO DI LEGGE**Art. 1.**

(Soggetti aventi diritto)

In attuazione degli articoli 3 e 4 della Costituzione, la presente legge tutela il diritto al lavoro:

a) dei cittadini italiani che presentino una riduzione permanente delle proprie capacità lavorative causate da invalidità fisiche, psichiche e sensoriali, congenite od acquisite, in misura superiore al 40 per cento, accertata dall'organo collegiale dell'unità sanitaria locale competente territorialmente a norma dell'articolo 14, lettera q), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, con i criteri specificati nelle tabelle di cui al decreto ministeriale 25 luglio 1980, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 14 ottobre 1980, n. 282;

b) degli invalidi di guerra o per servizio e delle vittime civili di guerra;

c) degli invalidi del lavoro cui le apposite commissioni INAIL abbiano riconosciuto una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33 per cento;

d) dei ciechi e dei sordomuti di cui agli articoli 7 e 8 della legge 10 febbraio 1962, n. 66, ed all'articolo 1 della legge 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni.

Per i suddetti cittadini valgono i limiti di età previsti per il collocamento ordinario al lavoro.

Art. 2.

(Organi del collocamento obbligatorio ed accertamento della capacità lavorativa)

Il collocamento obbligatorio è funzione esercitata dagli organi competenti per il collocamento ordinario dei lavoratori.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

La valutazione della residua capacità lavorativa è determinata da una apposita commissione costituita presso ciascun ufficio territoriale del lavoro, nominata con provvedimento del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e composta dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro, o da un suo delegato, in qualità di presidente, da due medici, di cui uno specializzato in discipline neuropsichiatriche, da uno psicologo e da due esperti in ergonomia ed in formazione professionale, designati dalla regione, da un medico dell'ispettorato provinciale del lavoro e da due rappresentanti dei datori di lavoro, da due dei lavoratori, designati dalla commissione territoriale per l'impiego, nonché da due rappresentanti delle associazioni di invalidi designati dal comitato di cui all'articolo 18. Per ogni membro effettivo è nominato un supplente.

La commissione di cui al comma precedente:

a) valuta la residua e potenziale capacità lavorativa in relazione ai risultati dell'accertamento sanitario di cui al precedente articolo 1 ed alle effettive attitudini ed abilità del lavoratore invalido;

b) individua le professionalità compatibili con le minorazioni di cui l'invalido è portatore, indirizzando l'invalido alle eventuali attività formative atte a fargli acquisire un sufficiente grado di professionalità ed individuando, ove necessario, le modifiche necessarie alla trasformazione del posto di lavoro ai sensi del successivo articolo 6, lettera c);

c) dà comunicazione della valutazione all'interessato, alla competente commissione circoscrizionale, al comitato di cui al successivo articolo 18.

Contro i provvedimenti della commissione è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla notifica, da parte del cittadino invalido alla commissione regionale dell'impiego. In tal caso l'interessato potrà chiedere l'intervento in commissione di un tecnico di sua fiducia.

Il parere espresso dalla commissione di cui al presente articolo è vincolante per i

datori di lavoro che non possono inserire i lavoratori invalidi in mansioni diverse da quelle indicate dalla commissione stessa.

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 nelle misure seguenti:

- a) da 18 a 35 dipendenti, una unità;
- b) oltre 35 dipendenti, il 12 per cento.

Per il computo di cui al primo comma, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 per cento sono considerate unità.

I lavoratori che per cause indipendenti dall'attività lavorativa, divengano invalidi successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro, hanno diritto al mantenimento dello stesso, sentita la commissione di cui all'articolo 2. Potranno essere computati nell'aliquota d'obbligo se la minorazione acquisita risulti superiore al 70 per cento.

Agli effetti della determinazione dell'obbligo di assunzione non sono computabili tra i dipendenti del datore di lavoro gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli assunti con contratto a termine, per quanto concerne le cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori che ne sono soci.

Art. 4.

(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 almeno 18 dipendenti, sono tenuti ad assumere, mediante concorso o per chiamata numerica, lavoratori invalidi per un'aliquota di almeno il 12 per cento del personale in servizio. Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

Art. 5.

(Concorsi per il pubblico impiego)

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

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 affinchè il concorrente possa partecipare, in condizioni di effettiva parità con gli altri concorrenti, alle prove pratiche, scritte ed orali.

L'eventuale requisito della sana e robusta costituzione fisica previsto nei bandi di concorso non può comunque prevalere sulle disposizioni della presente legge. A tal fine il lavoratore invalido può ricorrere alla commissione di cui all'articolo 2, secondo comma.

Fermo restando l'obbligo della riserva di cui all'articolo precedente, sono abrogate le disposizioni di legge che prevedono per i concorsi al pubblico impiego punteggi aggiuntivi, precedenza anche a parità di punteggio, o qualsiasi altro beneficio a favore dei soggetti di cui all'articolo 1.

Gli invalidi che abbiano conseguito l'idoneità nei pubblici concorsi possono essere assunti anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso, purchè siano disponibili i posti ad essi riservati ai sensi del precedente articolo 4.

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.

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

cutivo se non sia dichiarato nel medesimo provvedimento che esso è stato emanato tenendo conto di quanto disposto, in materia di assunzioni, dalla presente legge.

I bandi di concorso devono indicare esplicitamente i posti riservati agli invalidi.

L'esecutività dei concorsi è subordinata all'inserimento tra i vincitori del 12 per cento di invalidi.

In presenza di una pluralità di disponibilità di sede di lavoro, l'invalido può scegliere quella a lui più idonea.

A detti concorsi possono partecipare anche gli invalidi che hanno in corso un rapporto di lavoro.

Art. 6.

(Agevolazioni)

I datori di lavoro privati 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 50 per cento quando il lavoratore invalido abbia una residua capacità lavorativa inferiore al 50 per cento e non inferiore al 20 per cento;

c) al rimborso delle spese per le modificazioni necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dell'invalido.

Le agevolazioni di cui alle lettere a) e b) hanno la durata di mesi dodici e sono rinnovabili annualmente con decisione della commissione di cui al secondo comma del precedente articolo 2.

I privati datori di lavoro che assumono invalidi oltre la percentuale d'obbligo hanno diritto alla fiscalizzazione degli oneri sociali relativi agli invalidi in soprannumero.

Il rimborso delle spese di cui alla precedente lettera c) è effettuato sentito il parere della commissione di cui all'articolo 2, secondo comma, dal competente ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione con onere posto a carico del fondo di cui all'articolo 29.

Art. 7.

(Elenco apprendisti)

Presso le commissioni circoscrizionali per l'impiego è istituito un elenco dei soggetti invalidi di cui all'articolo 1 della presente legge, di età compresa tra i 15 ed 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 possano garantire una adeguata qualificazione professionale.

Gli apprendisti sono computati nella aliquota d'obbligo.

Essi possono essere assunti anche da aziende che abbiano un numero di dipendenti inferiore alle 18 unità; in tal caso, gli oneri sociali fanno carico ai fondi regionali per l'addestramento e l'istruzione professionale ed artigianale su richiesta dei comitati regionali di cui al successivo articolo 19.

Art. 8.

(Contratto di riabilitazione)

Tra le aziende pubbliche o private che assumono in forza della presente legge i soggetti di cui all'articolo 1 con residua capacità lavorativa inferiore al 30 per cento e le amministrazioni dello Stato, le regioni, gli enti locali o loro consorzi, le comunità montane e istituzioni, fondazioni o associazioni private possono essere stipulati contratti di riabilitazione.

Il contratto di riabilitazione consiste nell'impiego a tempo anche parziale da parte dell'impresa del lavoratore invalido. Il pagamento degli oneri previdenziali ed assistenziali nonchè di una somma di almeno il 20 per cento della retribuzione mensile sono a carico degli enti pubblici o delle istituzioni, fondazioni o associazioni private che propongono la stipulazione del contratto.

I contratti di formazione e lavoro contengono le seguenti clausole:

a) durata minima di 6 mesi e massima di 30 mesi del contratto, che è rinnovabile per una sola volta;

b) descrizione delle mansioni attribuite al lavoratore invalido e modalità del loro svolgimento;

c) obbligo per l'impresa di trasmettere ogni tre mesi alla commissione di cui al successivo articolo 15 la documentazione relativa alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore;

d) eventuali forme di assistenza e consulenza da parte delle strutture socio-sanitarie territoriali o dei centri di orientamento professionale al fine di favorire l'adattamento al lavoro dell'invalido.

Durante il periodo di svolgimento del contratto di formazione e lavoro gli invalidi conservano l'iscrizione nelle liste di collocamento ma non possono essere avviati al lavoro sino alla cessazione del contratto.

Alla scadenza del contratto il datore di lavoro procede alla assunzione a tempo indeterminato del lavoratore, dandone comunicazione entro quindici giorni alla commissione circoscrizionale per l'impiego.

Le aziende, d'intesa con le rappresentanze sindacali, possono istituire posti di lavoro adatti ai soggetti che per il normale svolgimento dell'attività lavorativa richiedano speciali condizioni ambientali e strumentali.

Art. 9.

(Imprese cooperative integrate con lavoratori handicappati).

Lo Stato, le regioni e gli enti locali favoriscono l'istituzione e lo sviluppo delle imprese a carattere cooperativo che si prefiggano come scopo l'inserimento dei cittadini affetti da una diminuzione della capacità lavorativa, per cause organiche o funzionali, non inferiori al 40 per cento, iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio. A tal fine le regioni concedono contributi per una quota parte degli interessi per mu-

tui contratti o da contrarre per l'avviamento e lo sviluppo dell'attività di tali imprese, anche mediante contributi fino ad un importo pari a tre volte la quota di capitale sociale versato. In tali imprese il numero dei soci lavoratori invalidi deve essere non inferiore al 40 per cento e non superiore al 60 per cento del totale dei soci.

Alle imprese cooperative che abbiano i requisiti di cui al primo comma è riservata una quota delle forniture da appaltare sotto qualsiasi forma dalle amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, nonchè dalle regioni, dagli enti locali e dagli enti parastatali, nella misura massima del 5 per cento, calcolate le detrazioni previste dalle vigenti leggi.

La percentuale di cui al comma precedente è riferita all'importo di ciascun lotto di fornitura ovvero al 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 del presente articolo.

Si applicano alle cooperative integrate le norme di cui all'articolo 6 della presente legge.

Art. 10.

(Modalità organizzative)

Le commissioni regionali per l'impiego determinano, sentiti gli enti locali interessati, le organizzazioni sindacali e sociali, le modalità amministrative e organizzative per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro e lo sviluppo della cooperazione integrata nonchè le procedure per l'aggiudicazione degli appalti pubblici di competenza regionale. Le commissioni regionali effettuano attraverso gli Ispettorati del lavoro verifiche e accertamenti in ordine all'attuazione dei contratti di riabilitazione, all'esecuzione degli appalti, all'erogazione dei finanziamenti e dei servizi.

Art. 11.

(Invalidi del lavoro o per servizio)

Gli invalidi del lavoro o per servizio di cui all'articolo 1 possono chiedere la riasunzione nell'azienda o nella pubblica amministrazione, in cui avevano subito l'infortunio, ovvero si è manifestata la malattia invalidante, entro il termine di 2 anni dall'accertamento definitivo degli esiti dell'evento.

Ricorrendo le condizioni di cui al comma precedente, gli invalidi del lavoro o per servizio sono riassunti in soprannumero dalle aziende private e dalle amministrazioni pubbliche, che possono computarli, al verificarsi di successive vacanze, nelle aliquote degli invalidi previste dagli articoli 3 e 4 della presente legge.

Gli invalidi del lavoro o per servizio riassunti a norma del comma precedente conservano il trattamento economico normativo di cui fruivano alla data dell'interruzione del rapporto di lavoro a causa dell'infortunio o della malattia invalidante, nonchè i trattamenti previdenziali ed 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 quelle acquisite attraverso la rieducazione professionale.

Eventuali controversie che non siano risolte nell'ambito della contrattazione aziendale possono essere sottoposte a richiesta dell'azienda o del lavoratore al parere vincolante della commissione di cui all'articolo 2, secondo comma.

Agli effetti giuridici e di quiescenza, il periodo di tempo in cui il lavoratore sia rimasto inoccupato per l'infortunio o la malattia invalidante è computato per intero.

Art. 12.

(Lavoratori non vedenti e sordomuti)

Le norme speciali vigenti in materia di collocamento obbligatorio dei lavoratori non

vedenti e sordomuti sono attuate secondo le procedure previste dalla presente legge e possono essere estese, secondo le modalità indicate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche ad altre attività lavorative, che si prestino in modo particolare ad essere svolte dai lavoratori suddetti.

L'assunzione dei lavoratori sordomuti andrà realizzata preferibilmente in coppia.

I lavoratori di cui al primo comma assunti per le attività determinate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono computati tra i soggetti avviati obbligatoriamente al lavoro ai sensi della presente legge; gli stessi possono altresì essere avviati a qualsiasi attività lavorativa compatibile con la loro condizione.

Art. 13.

*(Collocamento di vedove,
orfani ed equiparati, profughi)*

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, vedove, orfani ed equiparati di cui all'articolo 8 della legge 2 aprile 1968, n. 482, nonchè profughi di cui alla legge 26 dicembre 1981, n. 763, nella misura del 3 per cento del personale dipendente.

Le aziende private che hanno alle proprie dipendenze più di 18 lavoratori fra impiegati ed operai sono tenute ad assumere vedove, orfani ed equiparati di cui all'articolo 8 della legge 2 aprile 1968, numero 482, nonchè i profughi di cui alla legge 26 dicembre 1981, n. 763, nella misura del 3 per cento del personale dipendente.

La qualità di orfano si conserva fino al compimento del ventiseiesimo anno di età.

Art. 14.

*(Definizione della qualifica
di orfano e vedova)*

Ai fini di cui al precedente articolo 13 sono considerati vedove ed orfani senza mezzi di sussistenza, le mogli ed i figli dei cittadini italiani deceduti il cui reddito familiare, a seguito della morte del capo famiglia, si sia ridotto al di sotto del minimo vitale e non sia idoneo, tenuto conto del numero dei membri della famiglia, al sostentamento degli stessi.

Nella valutazione del reddito di cui al comma precedente, si deve tener conto anche delle pensioni di reversibilità o delle rendite assicurative o infortunistiche che si presume possano spettare ai membri della famiglia stessa.

Il diritto di cui al precedente articolo 13 può essere fatto valere solo da uno dei membri della famiglia di cui al precedente primo comma.

Sono equiparati ai soggetti di cui al primo comma del presente articolo, la moglie e i figli dei cittadini italiani divenuti totalmente inabili per causa di guerra, di servizio o di lavoro, purchè sussistano le condizioni di cui al presente articolo.

Art. 15.

*(Commissioni e sezioni circoscrizionali
per l'impiego)*

Le commissioni e le sezioni circoscrizionali per l'impiego esercitano le funzioni di cui alla presente legge secondo i criteri stabiliti per il collocamento ordinario.

Le sezioni circoscrizionali per l'impiego sono tenute a fornire ogni semestre all'ufficio del lavoro e della massima occupazione competente per territorio i dati relativi all'applicazione della presente legge.

Contro i provvedimenti delle commissioni e delle sezioni circoscrizionali per l'impiego è data facoltà di ricorso secondo la disciplina prevista per il collocamento ordinario.

Ai fini della determinazione del reddito sono escluse rendite INAIL, pensioni di guerra e di invalidità civile, nonché le indennità di accompagnamento.

Art. 16.

(Iscrizioni, classificazioni ed assunzioni)

I lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio ai sensi della presente legge sono iscritti nelle apposite liste di collocamento e classificati con gli stessi criteri previsti per il collocamento ordinario.

La commissione regionale per l'impiego, nel fissare uniformi criteri di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie, tiene conto anche del grado di invalidità dei lavoratori interessati.

Le assunzioni dei lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio avvengono secondo le stesse modalità previste per il collocamento ordinario.

Le sezioni circoscrizionali, in caso di mancanza di iscritti nelle proprie liste in possesso della qualifica richiesta, provvedono affinché venga avviato il lavoratore in possesso della qualifica medesima, iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio di una delle sezioni circoscrizionali confinanti. Qualora non sia possibile avviare lavoratori con la qualifica richiesta, i datori di lavoro possono richiedere alle sezioni circoscrizionali l'assunzione di lavoratori con qualifica affine.

In caso di mancata richiesta da parte del datore di lavoro o di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, le sezioni circoscrizionali avvieranno lavoratori, di qualsiasi qualifica, secondo l'ordine di graduatoria, previa convocazione del datore di lavoro da parte della commissione di collocamento.

Contro i provvedimenti della sezione circoscrizionale è data facoltà di ricorso alla commissione territoriale competente per l'impiego, con la stessa disciplina prevista per il collocamento ordinario.

È istituita presso le sezioni circoscrizionali una apposita lista per gli invalidi che intendano cambiare lavoro.

Art. 17.

(Trattamento,
risoluzione del rapporto di lavoro)

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.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, alla sezione circoscrizionale per l'impiego, al fine della sostituzione con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

In caso di riduzioni 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.

Nelle unità produttive, nei cui confronti siano stati disposti trattamenti di integrazione salariale, l'aliquota d'obbligo di cui alla presente legge, va conteggiata in rapporto alle effettive ore lavorate. Gli organi a cui compete la concessione del trattamento di integrazione salariale provvederanno affinché questa non risulti discriminatoria nei confronti dei lavoratori assunti ai sensi della presente legge, che potranno essere interessati al provvedimento in percentuale non superiore all'aliquota obbligatoria di cui all'articolo 3 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 reiscrizione, la commissione circoscrizionale dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste.

Art. 18.

(Comitati provinciali)

Con provvedimento del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che lo coordina, direttamente

o tramite un suo delegato, è istituito un comitato provinciale composto da 9 rappresentanti dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio designati dalle associazioni di categoria più rappresentative sul piano provinciale.

Per ogni membro effettivo è nominato un supplente.

Il comitato provinciale:

a) verifica e sovrintende all'attuazione della presente legge sull'andamento della quale dovrà essere informato trimestralmente dalle commissioni circoscrizionali di collocamento;

b) propone al comitato regionale di cui al successivo articolo 19 la programmazione in materia di corsi di addestramento aziendali, tirocinii formativi, nonchè la programmazione unificata delle linee relative all'orientamento, alla formazione ed al collocamento degli invalidi, con riferimento alla situazione economica e sociale della provincia, in collaborazione con i competenti organi regionali;

c) esprime parere sulle domande di compensazione di cui al successivo articolo 20 nell'ambito della provincia;

d) nomina i propri rappresentanti nella commissione di cui all'articolo 2 secondo comma.

I comitati provinciali durano in carica tre anni.

Art. 19.

(Comitati regionali)

Con provvedimento del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione che lo coordina, direttamente o tramite un suo delegato, è istituito un comitato regionale composto da nove rappresentanti dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio designati dalle associazioni di categoria più rappresentative sul piano regionale.

Per ogni membro effettivo è nominato un supplente.

Il comitato regionale:

a) esprime parere sui piani regionali di formazione ed orientamento professionale, comprese le proposte di utilizzazione del Fondo sociale europeo;

b) formula proposte per il piano regionale di orientamento e formazione professionale, anche sulla base delle indicazioni dei comitati provinciali di cui al precedente articolo;

c) esprime parere sulle domande di compensazione di cui al successivo articolo 20 per i provvedimenti che interessano più di una provincia.

I comitati regionali durano in carica tre anni.

Art. 20.

(Denunce delle aziende private)

I datori di lavoro privati soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio, che ne trasmette copia ai comitati provinciale e regionale di cui ai precedenti articoli 18 e 19, entro i mesi di gennaio e luglio di ciascun anno, 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.

Fermo restando l'obbligo di cui al precedente comma, le aziende che hanno unità produttive in più circoscrizioni devono presentare le denunce di cui al presente articolo, distintamente per ogni circoscrizione e complessivamente all'ufficio regionale del lavoro, relativamente alle unità produttive che si trovano nella stessa regione, ed anche al Ministero del lavoro e della previdenza sociale quando le aziende hanno sedi e stabilimenti in più regioni.

Le aziende private possono essere autorizzate, su loro motivata e documentata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive. Le autorizzazioni sono concesse dalla sezione circoscrizionale del lavoro, quando la compensazione riguarda più unità produttive che si trovano nella stessa circoscrizione, dall'ufficio regionale del lavoro, quando la compensazione riguarda più unità produttive che si trovano in circoscrizioni diverse della stessa regione, e dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, quando la compensazione riguarda più sedi che si trovano in regioni diverse.

Gli organi competenti a rilasciare le autorizzazioni devono tener conto, oltre che delle effettive necessità produttive dell'azienda, anche della situazione occupazionale dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio nelle circoscrizioni interessate alla compensazione, nonchè del parere dei comitati di cui ai precedenti articoli 18 e 19.

Art. 21.

(Denunce degli enti pubblici)

Le amministrazioni dello Stato e degli altri enti pubblici aventi sedi in più regioni sono tenute ad inviare entro i mesi di gennaio e luglio al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che ne trasmette copia ai comitati regionali di cui al precedente articolo 19, un prospetto da cui risulti il numero dei posti in organico del personale di ruolo e di quello non di ruolo, distinti per categorie, nonchè il numero del personale in servizio per ciascuna categoria.

Art. 22.

(Congedi per cure)

Tutti i soggetti di cui all'articolo 1 assunti presso privati o pubblici datori di lavoro, ai quali sia stata riconosciuta una riduzione delle capacità fisiche, psichiche e sensoriali

superiore ai due terzi, hanno diritto ad un periodo di congedo straordinario o di permesso retribuiti per un massimo di trenta giorni all'anno per cure.

La relativa domanda deve essere corredata da una prescrizione medica motivata e riferita a specifiche esigenze di carattere preventivo e riabilitativo, strettamente connesse al tipo di invalidità, nonché dalla relativa autorizzazione dell'unità sanitaria locale competente per territorio.

Ai soggetti sottoposti a trattamento emodialitico i datori di lavoro assicureranno permessi retribuiti in misura strettamente necessaria al trattamento.

L'onere delle retribuzioni per i periodi riferiti ai commi precedenti è rimborsato ai datori di lavoro privati dagli enti previdenziali. Gli enti previdenziali, gli enti pubblici e le amministrazioni dello Stato hanno facoltà di esercitare gli opportuni controlli.

Art. 23.

(Attività regionali in materia di orientamento e di formazione professionale)

Le regioni promuovono, d'intesa con le commissioni regionali per l'impiego, attività di orientamento e di formazione professionale dei soggetti di cui al precedente articolo 1 della presente legge.

L'attività di formazione professionale è mirata al pieno sviluppo della persona umana ed alla promozione delle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro attraverso l'accertamento delle effettive residue capacità di lavoro degli invalidi. Dette attività si svolgono attraverso l'istituzione di corsi di addestramento, di qualificazione e di riqualificazione ovvero attraverso la istituzione di centri di addestramento professionale che assolvano i seguenti compiti:

a) osservazione e individuazione dei bisogni e delle capacità residue;

b) definizione del programma di riaddestramento;

c) promozione culturale attitudinale o prima formazione;

d) qualificazione e riqualificazione professionale.

Presso i centri di addestramento professionale opportunamente individuati possono effettuarsi esperimenti pilota allo scopo di determinare profili professionali e settori lavorativi in cui l'impiego dei lavoratori risulti più favorevole.

Le strutture, le funzioni e le modalità per l'effettuazione degli esperimenti pilota sono quelle previste dalla legge sul collocamento ordinario, salvo adattamenti resi necessari dalla peculiarità della materia.

Art. 24.

(Vigilanza)

La vigilanza sull'applicazione della presente legge sia nelle aziende pubbliche che in quelle private, è esercitata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale per mezzo del competente ispettorato del lavoro.

Art. 25.

(Contravvenzioni)

I soggetti obbligati che non provvedono ad effettuare le denunce nei termini dell'articolo 20 o che presentino denunce infedeli sono puniti con un'ammenda da lire 600.000 a lire 5 milioni.

I soggetti obbligati di cui all'articolo 3 della presente legge, i quali non facciano le richieste di assunzione alla sezione circoscrizionale per l'impiego entro trenta giorni, ovvero non provvedano all'assunzione dei lavoratori avviati (dai competenti organi del collocamento) sono puniti con una ammenda da lire 15.000 a lire 30.000 per ogni giorno lavorativo e ogni posto lavorativo riservato e non coperto.

Chiunque, non avendo diritto, ottenga o tenti di ottenere con mezzi fraudolenti una occupazione ai sensi della presente legge, è punito con l'arresto da sei mesi ad 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.

L'ammontare delle ammende è indicizzato annualmente sulla base dell'indice ISTAT relativo all'aumento del costo della vita.

Art. 26.

(Definizione delle contravvenzioni)

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

L'ispettorato, sentito il parere del comitato provinciale di cui all'articolo 18, 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 medesimo.

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

Art. 27.

(Devoluzioni delle ammende)

Le ammende previste dalla presente legge sono versate dagli uffici del registro ai fondi regionali per l'addestramento e l'istruzione professionale, che sono utilizzati anche ai fini di cui all'articolo 6, lettera c), della presente legge.

Art. 28.

(Barriere architettoniche)

Entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, gli stabilimenti e le sedi di lavoro con più di 50 addetti devono ade-

guare gli accessi ed i servizi essenziali a quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica del 27 aprile 1978, n. 384.

Le aziende inadempienti sono punite con un'ammenda da 600.000 a 5.000.000 di lire.

L'ammontare delle ammende è indicizzato annualmente sulla base dell'indice ISTAT relativo all'aumento del costo della vita.

Art. 29.

(Finanziamento)

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

Lo Stato concorre inoltre alla fiscalizzazione degli oneri sociali nei casi previsti, al finanziamento dei contratti di riabilitazione, alle facilitazioni strumentali e ambientali per gli invalidi e allo sviluppo della cooperazione integrata con uno stanziamento di lire 100 miliardi annui.

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

Art. 30.

(Norme transitorie)

I soggetti che alla data di entrata in vigore della presente legge risultano iscritti negli elenchi dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio conservano il diritto all'iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio previste dalla presente legge.

Gli invalidi e gli altri aventi diritto, già obbligatoriamente assunti, sono mantenuti in servizio anche se superano 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.

Gli esoneri per le aziende attualmente in vigore ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 482, sono abrogati.

Art. 31.

(Norme finali)

Sono abrogate tutte le norme e disposizioni in contrasto con la presente legge.