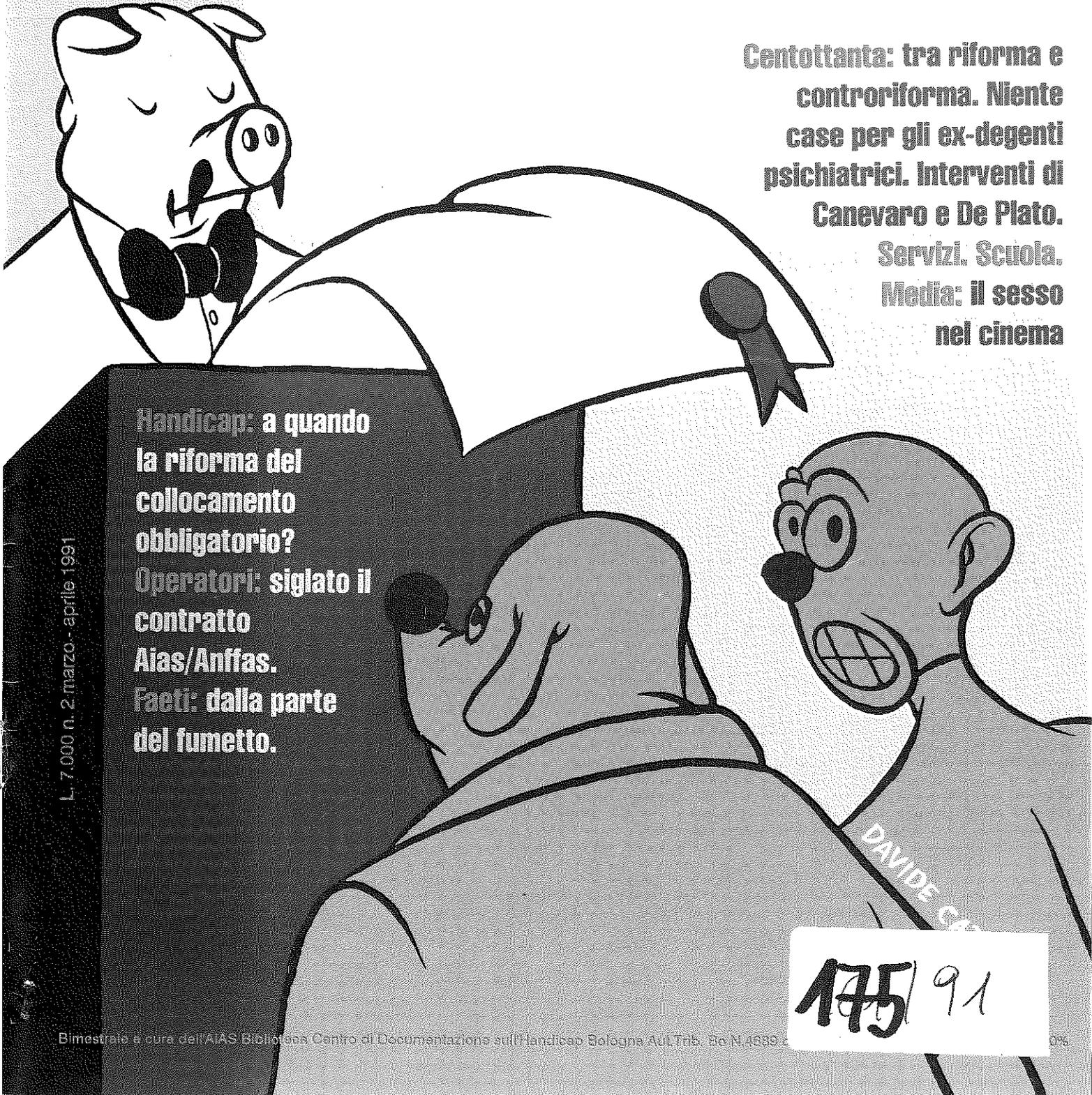


VOCCHI PARLANTE



Centottanta: tra riforma e controriforma. Niente case per gli ex-degenti psichiatrici. Interventi di Canevaro e De Plato. Servizi. Scuola. Media: il sesso nel cinema

**Handicap: a quando la riforma del collocamento obbligatorio?
Operatori: siglato il contratto Aias/Anffas.
Faeti: dalla parte del fumetto.**

L. 7.000 n. 2-marzo.- aprile 1991

175/91



LEGISLAZIONE/ Per la quarta volta dal 1972 si parla di riforma della 482/68, la legge sul

collocamento obbligatorio. E intanto gli invalidi disoccupati sono 500.000.

Lavoro, tra obbligo e privilegio

C'è una cultura sociale e costituzionale che dà per scontato l'estensione del diritto al lavoro a tutti senza distinzione di condizioni biofisiche. Accanto a questa consapevolezza vi è poi la domanda: perché gli handicappati devono lavorare?

di Gianni Selleri

Il lavoro è fatica, competitività, richiede efficienza, abilità, integrità fisica e psichica... L'antropologia del welfare state, con le sue implicazioni di tolleranza e di filantropismo, sembra dare per scontato che l'handicappato è un soggetto sociale sempre e comunque assente giustificato, e quindi i progetti e gli interventi assistenziali prevalgono spesso sulla socializzazione.

Un esempio di questo atteggiamento è costituito dalla stessa disciplina del collocamento, che prevede semplicemente l'obbligazione legale, dei privati datori di lavoro e degli enti pubblici, ad assumere handicappati, senza minimamente occuparsi o preoccuparsi delle condizioni sociali e formative che costituiscono il presupposto dell'inserimento lavorativo. Il risultato è che i datori di lavoro percepiscono l'occupazione degli handicappati come una sorta di tassa assistenziale e gli handicappati vivono il lavoro come un privilegio dovuto.

E' evidente comunque che l'inserimento nel mondo produttivo, e quindi sociale, degli handicappati costituisce un'esigenza umana ed economica di grande importanza. Dal punto di vista esistenziale si può facilmente osservare che un handicappato disoccupato assomma alle difficoltà della propria situazione fisica o psichica elementi di inferiorità, di diminuzione di dignità e di marginalità, in questo senso egli si identifica oltre che come "diverso", anche come "inutile". La disoccupazione (come per tutti) è un handicap aggiuntivo che ha effetti di moltiplicatore dei deficit funzionali. Un handicappato disoccupato resterà comunque in una realtà di dipendenza e di solitudine, di passività e di esclusione.

Dal punto di vista economico è stato dimostrato e documentato che l'integrazione lavorativa di un portatore di handicap, anche con prestazioni ridotte, è conveniente.

Garantire la sopravvivenza, secon-

do le modalità dello stato assistenziale, non costa meno di 800 milioni per ogni persona, calcolando prestazioni economiche dirette o indirette per circa 30 anni. Riabilitare un handicappato medio-grave e creare le condizioni per il suo inserimento lavorativo costa non più di 200 milioni; la stessa persona, una volta inserita nell'attività produttiva, non solo consentirà il risparmio di interventi economici assistenziali per oltre 300 milioni, ma verserà contributi previdenziali, pagherà le tasse, contribuirà allo sviluppo economico quale produttore-consumatore. Tutto ciò significa un "guadagno" netto per la società di non meno di un miliardo.

Tuttavia l'attuale legge sulle assunzioni obbligatorie (L. 482/1968) da circa 15 anni non è più applicata (vi sono circa 500 mila disoccupati) o funziona soltanto per handicappati falsi o con menomazioni lievi.

Nel febbraio 1989 la Commissione Lavoro del Senato ha preso in esame alcuni disegni di legge relativi alla riforma del collocamento degli handicappati ed ha costituito un Comitato Ristretto (relatore Domenico Rosati) per la stesura di un testo unificato. Si tratta del quarto tentativo, il primo risale al 1972! Nel luglio scorso il Comitato Ristretto ha presentato una formulazione pressoché definitiva. Il testo non rappresenta una vera riforma della vigente legge ma è piuttosto una razionalizzazione con l'acquisizione di alcuni elementi della normativa europea e contiene non pochi contraddittori compromessi fra le posizioni dell'assistenzialismo e quella dell'inte-

grazione. Si tratta di un progetto che riflette la tradizionale cultura del giurismo garantista e burocratico, mentre sarebbe necessario un dispositivo di principi e di coordinamento generali che non si frammentasse in disposizioni di carattere amministrativo e regolamentare.

Alcune rapide osservazioni: i soggetti del collocamento vengono definiti invalidi, il che contrasta dal punto di vista sociologico e culturale con la prospettiva dell'integrazione lavorativa. La soglia minima del deficit per il diritto al collocamento viene elevata dal 33 al 45%, sono conservate le categorie giuridiche (invalidi del lavoro, ciechi, sordomuti, orfani e vedove) con differenziate possibilità di lavoro. A seguito della sentenza della Corte Costituzionale del febbraio 1990, vengono riammessi i minorati psichici, ma nello stesso tempo si ripropone la norma e il criterio della "pericolosità" per gli impianti o per i compagni di lavoro come causa di licenziamento o di non collocamento.

Le aziende private e gli enti pubblici con oltre 25 dipendenti (attualmente sono 36) sono tenute ad assumere handicappati in una percentuale non ancora definita (presumibilmente il 7%). Sono previste varie forme di promozione e di incentivazione: potenziamento della formazione professionale, fiscalizzazione degli oneri sociali per i soggetti medio-gravi, incentivi per le cooperative di solidarietà, contratti di formazione lavoro, sistemi di lavoro protetto.

Conclusivamente:

1) Il testo unificato costituisce un

discreto progresso rispetto alla 482, tuttavia l'occasione è troppo importante e irripetibile perché non si debba fare meglio soprattutto nel senso di evitare rigidità applicative e la filosofia "vincolistica".

2) Nell'elaborato non risulta nessuna scelta circa l'ammissibilità al patto di prova e ci sono indicazioni contraddittorie sulla chiamata numerica o nominativa.

3) La soglia del numero dei dipendenti delle aziende è troppo elevata ed esclude la piccola industria dove le condizioni produttive e collaborative sono più favorevoli all'inserimento degli handicappati.

4) Bisogna essere più chiari sui laboratori protetti affinché non avvenga, come in altri paesi della comunità, che questo sistema diventi prevalente sul collocamento.

5) C'è un'eccessiva attribuzione di compiti alle "Associazioni storiche" che non è affatto giustificata dalla loro cultura e dalla loro capacità di promozione sociale.

6) Le maggiori perplessità derivano dall'articolo 5 del testo (Comitati provinciali per il diritto al lavoro degli invalidi) che prevede un gruppo di esperti che deve valutare le "residue capacità lavorative" di tutti gli

handicappati e definire le possibilità occupazionali (collocamento obbligatorio, interventi formativi, laboratori protetti); si ritiene che questo Comitato sia investito di compiti "onnipotenti" e tali comunque da compromettere il diritto soggettivo al lavoro. Le competenze attribuite ai Comitati provinciali possono essere accettabili soltanto se riferite a portatori di handicap gravi o comunque a persone per le quali non è immediatamente possibile individuare un adeguato inserimento lavorativo.

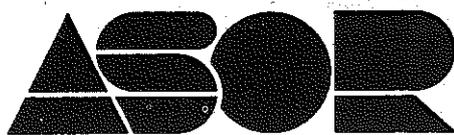


7) Il testo prevede troppe possibilità di esonero e addirittura "contributi esonerativi" da parte dei datori di lavoro

che non intendono assumere portatori di handicap.

Resta infine da osservare che la nuova legge richiede (a differenza di quella vigente che è a costo zero) un finanziamento di qualche decina di miliardi, finanziamento che non è previsto nel bilancio triennale dello Stato.

Quindi finché non ci sarà la copertura finanziaria la legge non potrà essere approvata.



Ortopedia ASOR Sanitari
S.N.C. di Bernardini G. - Fortini G.
Gasperini O. - Sanmartini G.

via Casarini 4/D, Bologna tel. 55.64.09 - fax 55.38.45

**MOSTRA PERMANENTE DI CARROZZINE E AUSILI
LAVORAZIONE SU MISURA DI TUTTI I PRESIDI ORTOPEDICI**

CONVENZIONE U.S.L.