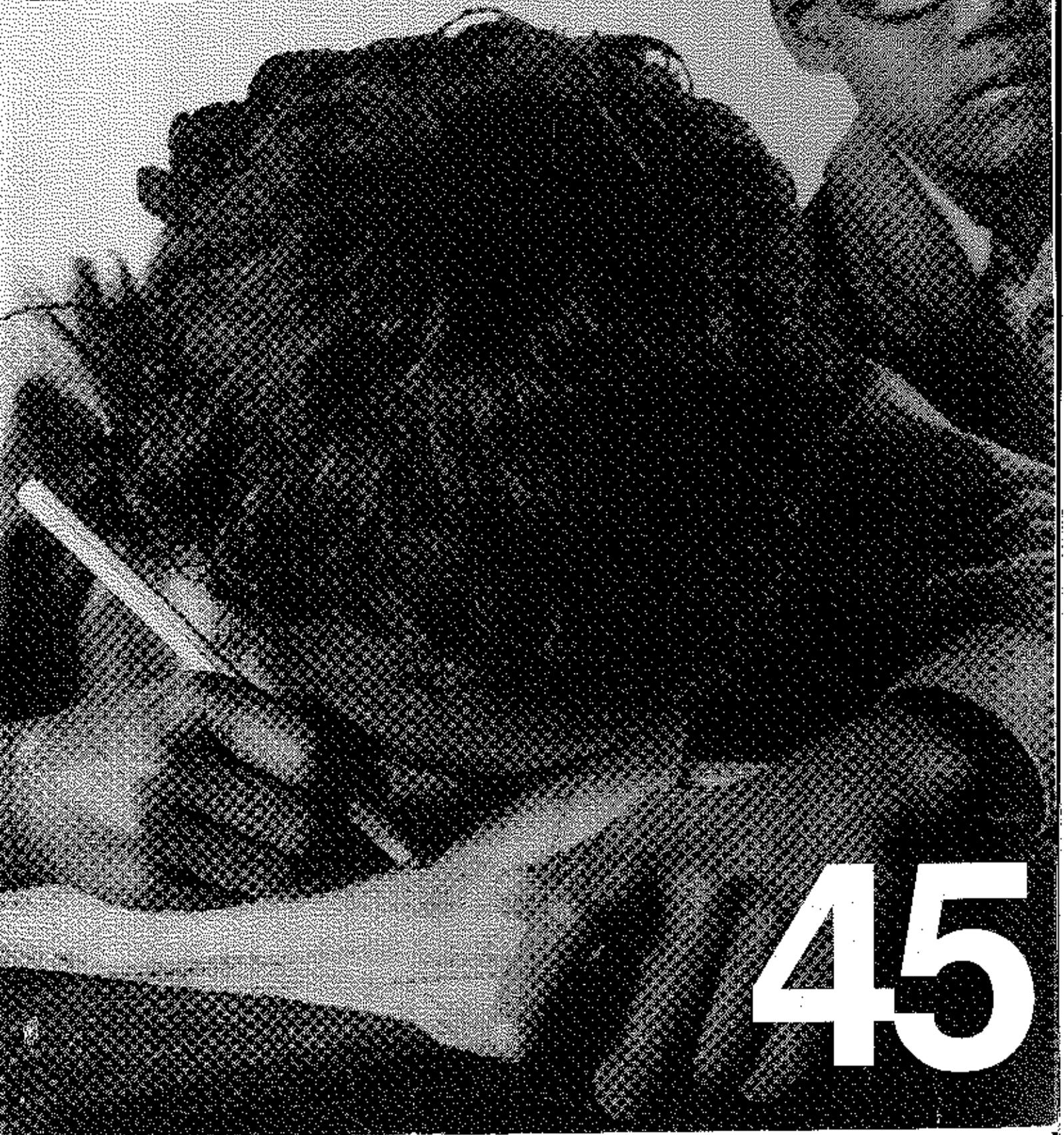


# H P

*Accaparlante  
L'handicap fuori  
dalla riserva  
Mensile  
a cura dell'ALAS  
Biblioteca Centro  
di Documentazione  
sull'Handicap*

*Aut. Trib.  
Bo n. 4689  
del 27/11/1978  
Spec. in abb.  
post. / 50  
Inota (Bo)  
AGO/SET 1995  
N. 8-9/ Lire 7.000*

# 44



# 45



*Che cosa c'è dietro una legge, un regolamento, un decreto o una circolare? Una lettura critica di tutto quanto viene legiferato a proposito di handicap, marginalità e politiche sociali*

## Pericolo di legge

di Gianni Selleri

Un comitato ristretto della Commissione Lavoro del Senato ha prodotto un testo unificato di sei disegni di legge relativi al collocamento al lavoro degli handicappati.

E' dal 1972 (!) che si cerca inutilmente di riformare e razionalizzare la normativa per l'integrazione al lavoro; in sette legislature sono state presentate circa 80 proposte di legge e prodotti 4 testi unificati, che non sono mai stati discussi dal Parlamento.

Come in un incubo ricorrente, dovrei descrivere l'ultimo "testo unificato" che sembra il peggiore di tutti quelli precedenti.

Si tratta di un elaborato di pessima fattura tecnica che tenta di conciliare il collocamento dei disabili con le leggi dell'economia di mercato.

Rispetto al "testo Rosati" del 1994 che costituiva un discreto punto di equilibrio fra l'esigenza di riforma della 482 e la nuova realtà del mercato del lavoro (che non può

più sopportare imposizioni legali), quest'ultimo progetto è un "pastone" che raccoglie pochi indirizzi positivi e quasi tutte le indicazioni limitative e negative che erano state individuate durante la storia infinita delle audizioni, delle commissioni di studio e delle elaborazioni parlamentari.

Ecco i punti essenziali del nuovo disegno di legge:

- i disabili vengono ancora definiti ed individuati sulla base del grado di invalidità e per la riduzione della capacità lavorativa, anziché sulle potenzialità residue (vi sono ancora "gli invalidi di guerra", la cui età media dovrebbe essere sui 75 anni)

- si precisa preliminarmente che il collocamento deve essere coerente con le effettive capacità di ogni soggetto, ma soprattutto con le esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro che lo impieghi (questo inciso è ragionevole ma anche giuridica-

mente limitativo e discrezionale)  
- le quote di riserva sono state sensibilmente ridotte rispetto a quelle attuali (15%); i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 25 a 35 dipendenti sono tenuti ad assumere almeno un disabile, quelli che hanno più di 35 dipendenti devono occuparne il 7 per cento, la quota può essere ridotta di una unità per ogni disabile occupato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% (?), d'altro canto le imprese che hanno fino a 30 dipendenti non sono obbligate ad assumere disabili con invalidità superiore al 79%

- l'obbligatorietà dell'assunzione tende a scomparire; oltre al consueto e ampliato meccanismo degli esoneri parziali e delle esclusioni, non sono tenuti ad assumere invalidi le organizzazioni di volontariato, quelle di ricerca e di cultura "nonché i partiti politici ed i sindacati" salvo che per il personale tecnico-esecuti-

vo (poca fiducia nell'intelligenza degli handicappati)

- inoltre un decreto del Presidente del Consiglio definirà le mansioni che non consentono o consentono in misura ridotta l'occupazione dei disabili

- altra scappatoia: "i datori di lavoro che non possono occupare (ma chi lo stabilisce) l'intera percentuale di disabili possono a domanda essere esonerati a condizione che versino... un contributo esonerativo per ogni unità non assunta di lire 25.000 giornaliera"

- l'assunzione può essere fatta in due modi: mediante richiesta all'Ufficio del Lavoro (numerica per il 50 per cento, per i disabili psichici è sempre nominativa) oppure attraverso la stipula di convenzioni

- la convenzione costituisce la vera "novità" del testo, ma anche un'effettiva possibilità per vanificare il diritto al lavoro: "al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili che presentano maggiori difficoltà, l'Ufficio Provinciale del Lavoro può stipulare col datore di lavoro una convenzione...". La convenzione prevede, a seconda del grado di incapacità dei disabili (superiore al 79%, fra il 67 e l'80%), la fiscalizzazione totale o parziale degli oneri sociali, rimborsi forfettari per la trasformazione del posto di lavoro, contributi per tecnologie di telelavoro e altri incentivi per il datore di lavoro (compreso il versamento all'azienda dell'indennità di accompagnamento dell'handicappato occupato!); è prevista infine la fiscalizzazione degli oneri in misura del 50% "relativi ai lavoratori

che si impegnano ad agevolare l'inserimento dell'invalido psichico. Alle convenzioni possono partecipare "il servizio regionale...", che possono essere istituiti ai sensi della legge-quadro sull'handicap

- le convenzioni (e qui sta il guaio) sono finanziate attraverso il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili che ha una "disponibilità convenzionale complessiva di lire 30 miliardi annui". Le Regioni dovrebbero istituire un fantomatico Fondo regionale alimentato da contributi privati dalle sanzioni e dalle ammende delle imprese inadempienti. In realtà l'unica copertura finanziaria prevista è quella per il "Fondo nazionale per l'occupazione dei disabili" che è pari a lire 50 miliardi per gli anni 1995, 1996 e 1997; il fatto straordinario è questo Fondo è alimentato "con una quota non superiore al 30% delle risorse di ciascun fondo regionale...". E' un pasticcio inestricabile che significa concretamente che i finanziamenti sono "convenzionali" o non ci sono

- in ogni caso la proposta precisa: "Il datore di lavoro che non intenda procedere all'adempimento dell'obbligo previsto dalla presente legge attraverso la stipula della convenzione è tenuto ad assumere i lavoratori facendone richiesta di avviamento all'Ufficio Provinciale del Lavoro...". E' evidente che tutti i datori di lavoro chiederanno la convenzione (se non altro per prendere tempo) e che per l'esiguità o l'inesistenza dei finanziamenti la medesima potrà essere stipula-

ta per una minima percentuale dei casi col risultato di bloccare di fatto l'inserimento lavorativo. Infatti l'alternativa è costituita dalla richiesta, numerica o nominativa, di avviamento, e in caso di mancata richiesta, gli Uffici Provinciali del Lavoro invitano il datore di lavoro ad assumere suggerendogli il nominativo più adatto. Dopo questo scambio di cortesie, ove il datore di lavoro sollecitato non provveda all'assunzione, l'Ufficio del Lavoro (per punizione?) "avvia un lavoratore con qualsiasi qualifica e secondo l'ordine di graduatoria...", che sarebbe la regola.

Per il resto il testo unificato riproduce norme già vigenti o addirittura peggiori per quanto riguarda gli impieghi pubblici. Vengono riproposte le Commissioni provinciali per il collocamento e la Sottocommissione centrale coi consueti privilegi per le associazioni storiche; i criteri di avviamento, i concorsi pubblici, le norme attuative (sono previsti 7 decreti ministeriali), la reintroduzione delle assunzioni obbligatorie degli orfani, delle vedove, delle vittime del terrorismo e dei profughi completano il progetto.

Soltanto per quanto riguarda le sanzioni amministrative c'è una maggiore severità.

Il commento potrebbe continuare (per esempio circa le discriminazioni per gli handicappati psichici ed intellettivi), tutto sommato non resta che impegnarsi in un difficile tentativo di modificazione o augurarsi che questo Parlamento venga presto sciolto.