

Commissione permanente del Senato, d'iniziativa dei senatori: Daniele Galdi ed altri: Norme per il diritto al lavoro dei disabili, e delle abbinate proposte di legge d'iniziativa dei deputati: Bolognesi ed altri: Norme sul collocamento al lavoro delle persone disabili; Calderoli e Michielon: Nuove norme per il diritto al lavoro dei disabili; Porcu: Norme per garantire il diritto al lavoro dei disabili; Battaglia ed altri: Norme sull'inserimento al lavoro delle persone handicappate.

(Contingentamento tempi discussione generale — A.C. 4110)

PRESIDENTE. Avverto che, a seguito della riunione del 29 luglio della Conferenza dei presidenti di gruppo, si è provveduto, ai sensi dell'articolo 24, comma 3, del regolamento, all'organizzazione dei tempi per l'esame della proposta di legge. Il tempo riservato alla discussione generale è così ripartito:

relatore: 25 minuti;

Governo: 25 minuti;

gruppo misto: 35 minuti;

richiami al regolamento: 10 minuti;

interventi a titolo personale: 1 ora (con il limite massimo di 16 minuti per il complesso degli interventi di ciascun deputato);

gruppi: 4 ore e 25 minuti.

Il tempo a disposizione del gruppo misto è ripartito tra le componenti politiche costituite al suo interno nel modo seguente:

verdi: 12 minuti; socialisti democratici italiani: 7 minuti; CCD 7 minuti; minoranze linguistiche: 4 minuti; per l'UDR-patto Segni-liberali: 3 minuti; la rete: 3 minuti.

Il tempo a disposizione dei gruppi è ripartito nel modo seguente:

democratici di sinistra-l'Ulivo: 37 minuti;

forza Italia: 34 minuti;

alleanza nazionale: 33 minuti;

popolari e democratici-l'Ulivo: 33 minuti;

lega nord per l'indipendenza della Padania: 32 minuti;

rifondazione comunista-progressisti: 32 minuti;

UDR: 32 minuti;

rinnovamento italiano: 32 minuti.

(Discussione sulle linee generali — A.C. 4110)

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione sulle linee generali.

Informo che il Presidente del gruppo parlamentare di forza Italia ne ha chiesto l'ampliamento senza limitazione nelle iscrizioni a parlare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 83 del regolamento.

Ha facoltà di parlare il relatore, onorevole Stelluti.

CARLO STELLUTI, *Relatore*. Signor Presidente, onorevoli colleghi, stabilire nuove norme per affermare il diritto al lavoro dei disabili potrebbe sembrare in contrasto con l'impegno di tutto il paese volto al risanamento dei conti dello Stato, all'avvicinamento dei parametri fondamentali della nostra economia a quelli degli altri paesi dell'Unione europea.

È ormai chiaro a tutti che è prioritario il risanamento del quadro economico: solo così si possono creare le condizioni perché il sistema produttivo possa reggere un livello di competizione internazionale senza precedenti.

Tra gli osservatori più avveduti e socialmente più sensibili, è diffusa la consapevolezza che i risultati saranno tanto più significativi e stabili quanto più la

popolazione sarà economicamente e socialmente coinvolta sia nello sforzo di risanamento sia nel godimento delle ricadute positive.

Tuttavia nella corsa sempre più aspra alla competizione globale le sole leggi di mercato accentuano le diseguaglianze e producono effetti di esclusione, di abbandono lungo il percorso di coloro che faticano a reggere il passo.

Per queste ragioni un paese civile non si può permettere eticamente, socialmente, ma anche economicamente che strati cospicui della popolazione vengano relegati nell'area dell'assistenza solo perché in difficoltà nel reggere il ritmo vorticoso della competizione. Perché ciò non accada è necessario creare le condizioni normative affinché ciascun cittadino con il proprio lavoro possa offrire il contributo alla creazione della ricchezza collettiva commisurato alle proprie capacità.

È necessario, pertanto, definire regole che, abbandonando logiche dirigistiche ed impositive che si sono dimostrate ormai obsolete ed inefficaci, favoriscano l'inserimento lavorativo in modo consensuale tra le parti non solo dei lavoratori comuni ma anche dei soggetti più deboli.

Il lavoro, se è per tutti i cittadini strumento di sopravvivenza, di identità, di realizzazione delle proprie capacità, se è un formidabile strumento di integrazione e di coesione sociale, a maggior ragione lo è per quelle persone che pur essendo in condizioni di difficoltà fisiche, psichiche o sensoriali manifestano l'ansia di migliorare, di vincere le sfide della vita, della società, del pregiudizio.

Il metodo più adeguato a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili, allo stato delle conoscenze e delle esperienze più significative, sembra essere il cosiddetto inserimento mirato. Tale modalità supera la funzione assistenziale sostitutiva dello Stato a cui veniva chiamata l'impresa attraverso l'inserimento burocratico in un ruolo indefinito della persona disabile, identificata semplicemente con il grado di inabilità. Oggi è diffusa la consapevolezza che ogni essere umano ha delle inclinazioni, delle potenzialità e delle

aree di non completa efficienza attitudinale. Una seria politica di inserimento lavorativo dei disabili, quindi, si basa su efficaci processi formativi, su percorsi personalizzati in cui vanno implementate le attitudini, le capacità esistenti nella sfera non soggetta all'handicap. Queste capacità possono essere oggi enormemente amplificate attraverso forme di incentivazione che favoriscano uno sviluppo di adeguate tecnologie di supporto, che permettano di ottenere risultati professionali e specializzazioni di elevata qualità.

L'inserimento mirato avviene dopo aver ragionevolmente esplorato il ventaglio delle possibilità reali di relazione professionale tra le imprese e il soggetto disabile in modo da valorizzare con tutti i mezzi a disposizione le potenzialità professionali residue. L'efficacia di questa modalità di inserimento è legata ad una forte autonomia gestionale periferica, alla competenza del personale addetto allo svolgimento di tali funzioni, alla varietà degli strumenti esistenti sul territorio, alla serietà, alla ricchezza e alla profondità delle associazioni e delle comunità che danno vita alle esperienze di integrazione lavorativa.

La presente proposta di legge, approvata dalla competente Commissione del Senato e rivisitata dalla Commissione lavoro della Camera, cerca di affrontare con una visione nuova il problema della integrazione lavorativa dei disabili. Come tutte le leggi è figlia del tempo in cui viene varata; quello che stiamo vivendo è un periodo di transizione, di forti cambiamenti sia della struttura produttiva sia degli strumenti di gestione del mercato del lavoro e proprio per questo non può non risentire anche di residue visioni legate alle esperienze del passato; apre nel contempo nuovi spazi di intervento, propone una cultura nuova e un approccio molto flessibile che potrà permettere e valorizzare anche quelle esperienze più significative proposte da taluni territori del nostro paese; potrà infine favorire lo sviluppo di una maggiore consapevolezza generale relativa alla integrazione lavorativa dei disabili.

Da molti anni le associazioni di tutela, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro auspicano il superamento della legge del 2 aprile 1968, n. 482, che nonostante tutti gli aggiustamenti apportati nel tempo sembra infatti avere esaurito ogni efficacia. Nella sua applicazione è stata via via oggetto di distorsioni, ha creato problemi alle imprese e problemi agli stessi disabili. Solo una piccola parte degli avviamenti disposti è andata a buon fine, dando vita per contro, in taluni casi, ad un fortissimo contenzioso che in alcune realtà ha assunto una dimensione patologica.

I dati forniti dalla relazione presentata dal ministro per la solidarietà sociale, riferiti al 30 giugno 1995, ci dicono che i lavoratori protetti e disoccupati sono circa 255 mila, compresi 40 mila non invalidi. Di questi 203 mila sono gli invalidi civili (il 77 per cento del totale: la percentuale più elevata); 37 mila sono gli orfani e le vedove, pari al 14,8 per cento; 6500 sono gli invalidi del lavoro, pari al 2,5 per cento.

I lavoratori protetti e occupati sono circa 250 mila; di essi 133 mila sono gli invalidi civili, pari al 53,2 per cento; 55 mila sono gli orfani e le vedove; 21 mila sono gli invalidi del lavoro.

I dati relativi agli occupati rappresentano solo quei lavoratori che hanno usufruito del sistema di collocamento obbligatorio. Esistono, tuttavia, molti invalidi inseriti in attività lavorativa attraverso i normali canali di collocamento.

Se volessimo fare una valutazione dell'efficacia del sistema di inserimento lavorativo previsto dalla legge n. 482, che, come è noto, prescriveva una quota dell'obbligo del 15 per cento per le aziende superiori ai 35 dipendenti, in verità una quota piuttosto irrealistica se si tiene conto che in Francia e in Germania è del 6 per cento, in Inghilterra del 3 per cento, in Spagna del 2 per cento e in Olanda del 7 per cento, non potremmo non concludere che, nonostante alcune punte di eccellenza nella sua applicazione, il risul-

tato è molto modesto. Si stima che il dato medio nazionale non arrivi al 3,5 per cento.

Se le prescrizioni previste dalla legge sono di difficile applicazione e si discostano in modo significativo dai risultati, la stessa norma perde via via di autorevolezza e di cogenza. Ciò si è verificato per questa legge nonostante i ripetuti aggiustamenti dei contenuti della legislazione, intanto perché si è riscontrata una sostanziale assenza del settore pubblico nella qualità di datore di lavoro ed una relativa facilità ad aggirare i contenuti della legge senza che venisse attuato un efficace sistema sanzionatorio e di controllo. Hanno aggravato la situazione le procedure eccessivamente burocratizzate ed un approccio secondo il quale l'inserimento veniva considerato da tutti come un onere assistenziale da porre a carico dell'impresa, fatto che non poteva che produrre una forte propensione imprenditoriale al recesso del rapporto di lavoro subito dopo il periodo di prova.

Il sistema di avviamento numerico, per la sua stessa natura nella generalità dei casi, non è in grado di far incontrare le esigenze produttive dell'azienda e le reali potenzialità professionali del soggetto disabile e quindi produrre un rapporto di lavoro tendenzialmente stabile. Per queste ed altre ragioni è ormai indilazionabile elaborare una legge basata su alcuni principi fortemente innovativi, volta alla costruzione di un sistema di inserimento condiviso, consensuale, che possiamo così riassumere: viene introdotto il principio dell'inserimento mirato, accompagnato da un sistema di incentivazioni graduate in funzione del livello di inabilità del soggetto; vengono valorizzate le autonomie regionali previste dal decreto legislativo n. 469 dando agli uffici competenti piena autonomia nell'individuazione dei percorsi di inserimento, nell'individuazione delle strutture organizzative adeguate, nell'utilizzo del ventaglio degli strumenti di integrazione e di formazione esistenti sul territorio con ampie facoltà di deroga per quanto riguarda gli strumenti di gestione del mercato del lavoro finalizzate ad

individuare percorsi personalizzati di inserimento. Viene, infine, istituito un fondo regionale autofinanziato dal sistema sanzionatorio, le cui risorse verranno finalizzate a tutto ciò che viene ritenuto utile allo scopo dell'integrazione lavorativa dei disabili.

Il testo di legge in esame, approvato dal Senato, in alcune parti ha subito delle modifiche significative che sono il frutto delle novità legislative introdotte dai decreti relativi all'attribuzione alle regioni delle competenze di gestione del mercato del lavoro, della serie di audizioni con le innumerevoli associazioni che ne hanno fatto richiesta. Si è proceduto solo dopo un approfondito e costruttivo dibattito che ha coinvolto l'intera Commissione.

Riassumendo i dati essenziali degli articoli che vengono proposti, richiamiamo l'articolo 1 che ripropone il metodo di riconoscimento delle varie forme di invalidità in conformità con le normative esistenti. Agli effetti dell'ammissibilità del collocamento obbligatorio continuano a valere i criteri, le modalità e le soglie previste dalla legislazione vigente. Giova tuttavia ricordare che l'articolo 3 della legge n. 335 del 1995, la cosiddetta riforma Dini della previdenza, conferiva al Governo la delega finalizzata all'elaborazione di criteri omogenei di valutazione del grado di disabilità, della conseguente soglia di iscrizione al collocamento obbligatorio e delle capacità lavorative residue. I termini della delega sono scaduti ed allo stato attuale le competenze continuano ad essere dislocate presso enti diversi. Mancano ancora criteri univoci ed omogenei di valutazione dell'handicap.

Resta comunque pressante l'esigenza di unificazione delle competenze relative all'accertamento, di armonizzazione tra i vari settori di invalidità dei criteri di valutazione non solo per quanto riguarda le regole che prevedono l'erogazione delle provvidenze economiche, ma anche per la stessa ammissione al collocamento obbligatorio. Per queste ragioni è indispensabile la creazione del comitato tecnico previsto dall'articolo 5 come strumento unico, finalizzato all'individuazione delle

abilità residue secondo criteri omogenei, indipendentemente dai percorsi di ammissione al collocamento obbligatorio, base indispensabile questa per dare completezza all'inserimento mirato e alla costruzione della graduatoria unica. Il comitato tecnico può essere anche un utile strumento di pulizia e chiarezza per stroncare il fenomeno dei falsi invalidi.

L'articolo 2 definisce le quote di riserva relative alle assunzioni obbligatorie. La quota passa dall'attuale 15 per cento previsto dalla legge n. 482 al 7 per cento per le imprese che occupano più di 50 dipendenti; per le imprese che occupano da 36 a 50 dipendenti l'obbligo di assunzione è di 2 lavoratori, mentre è di un solo lavoratore per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. Quest'ultima fascia di imprese è nuova all'obbligo rispetto alle prescrizioni dell'attuale legislazione; per questo viene previsto un periodo di moratoria di quindici mesi dall'entrata in vigore della presente legge e l'impresa è tenuta al rispetto dell'obbligo solo in caso di nuove assunzioni.

Questa non è una norma vessatoria nei confronti delle piccole imprese; con queste modalità la chiamata delle piccole aziende a contribuire alla soluzione del problema occupazionale dei disabili tiene sicuramente conto dei problemi di competitività aziendale, così come tiene conto dell'esigenza di evitare che l'inserimento assuma forme assistenziali, ma tende sostanzialmente a valorizzare le potenzialità del lavoratore attraverso l'inserimento mirato in un'azienda a dimensione più umana e quindi tendenzialmente più predisposta all'accoglienza e quindi alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

L'articolo 3 reca norme relative ai criteri di computo della quota di riserva e le modalità di reinserimento e riqualificazione dei soggetti che subiscono un infortunio in costanza di rapporto di lavoro.

L'articolo 4 delega il Presidente del Consiglio dei ministri ad emanare con proprio decreto le norme relative alle esclusioni, agli esoneri parziali relativamente alle attività svolte dalle ammini-

strazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, mentre, per quanto riguarda gli esoneri nel settore privato e negli enti pubblici economici, saranno gli uffici regionali che a domanda potranno autorizzarli versando il previsto contributo esonerativo al fondo regionale dell'occupazione dei disabili.

L'articolo 5, emendando l'articolo 6 del decreto legislativo n. 469 del dicembre 1997, prevede la costituzione di un apposito comitato tecnico di funzionari ed esperti con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atte all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità, fermo restando che il suddetto decreto legislativo, conferendo alle regioni le competenze relative al mercato del lavoro, farà sì che le stesse siano tenute ad istituire uffici competenti a svolgere tutte le funzioni specifiche relative all'inserimento lavorativo dei disabili, compreso l'utilizzo di tutte le risorse strutturali e professionali utili al raggiungimento delle finalità della legge.

L'articolo 6 descrive le modalità delle assunzioni obbligatorie, le quali avvengono previa domanda da parte delle imprese agli uffici competenti o attraverso la stipula di apposite convenzioni previste dall'articolo 10. Le richieste sono nominative per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti, una nominativa ed una numerica per le imprese da 36 a 50 dipendenti, il 60 per cento nominative per le imprese superiori ai 50 dipendenti. I datori di lavoro pubblici possono effettuare assunzioni numeriche o attraverso convenzioni.

Le persone disabili disoccupate che aspirano ad un'occupazione si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti come previsto dall'articolo 7; il comitato tecnico provvederà alla stesura di una scheda per ogni lavoratore nella quale verrà annotato il profilo professionale contenente tutte le notizie necessarie per effettuare l'avviamento mirato.

Vale la pena di rilevare come l'individuazione del profilo professionale e dell'eventuale percorso formativo e di accompagnamento all'attività lavorativa siano condizioni imprescindibili per effettuare avviamenti mirati, cioè inserimenti non assistenziali e duraturi ove il lavoratore può offrire una prestazione il più possibile conforme alle esigenze produttive dell'azienda con beneficio reciproco sotto ogni punto di vista. Ai fini della quota relativa agli inserimenti numerici viene stilata una graduatoria unica, indipendentemente dalle tipologie di disabilità, le cui modalità verranno definite a livello regionale sulla base di criteri indicati dall'atto di indirizzo e di coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri.

L'articolo 8 definisce le procedure relative alle richieste di avviamento da parte dei datori di lavoro, le quali verranno ulteriormente precisate da un apposito decreto che dovrà essere emanato dal ministro del lavoro.

L'articolo 9 ribadisce il principio in base al quale ai lavoratori disabili assunti in virtù delle disposizioni contenute nella presente legge si applica il trattamento economico normativo stabilito dalle vigenti leggi e dai contratti collettivi. È prevista altresì la procedura da seguire in caso di aggravamento delle condizioni del lavoratore o di significative modifiche dell'organizzazione del lavoro nell'azienda. In questi casi il lavoratore disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro e alla conseguente collocazione in tirocinio formativo fino a che non venga accettata la definitiva possibilità a reinserire il disabile all'interno dell'azienda; in tal caso potrà essere risolto il rapporto di lavoro. Lo stesso articolo prevede inoltre la possibilità di decadenza del diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per sei mesi in caso di mancata risposta alla convocazione per due volte consecutive o di rifiuto del posto di lavoro senza giustificati motivi.

L'articolo 10 reca le norme relative alla stipula di convenzioni a cura degli uffici

competenti, volte a favorire l'inserimento attraverso un programma specifico di integrazione. Gli uffici hanno a disposizione un ampio ventaglio di strumenti offerti dalla legislazione nazionale, dalle esperienze esistenti sul territorio e da eventuali normative definite in sede locale. Tra le modalità vi è la facoltà della scelta nominativa, l'utilizzo delle vigenti norme ordinarie relative alle assunzioni con possibilità di deroghe giustificate dall'esigenza dell'inserimento del soggetto, l'effettuazione di tirocini formativi, forme di sostegno, di consulenza, di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali. Questi stessi uffici promuovono ed attuano ogni iniziativa utile all'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso l'utilizzo di convenzioni con le cooperative sociali, con i consorzi, con le associazioni di volontariato, con soggetti pubblici e privati. In particolare per quanto riguarda lo strumento della convenzione con le cooperative sociali « di tipo b) », di cui alla legge n. 381 del 1991, si è ritenuto — nell'articolo 11 — di definire le modalità di utilizzo. La norma contiene alcune disposizioni volte al fine di evitare che le imprese potessero esternalizzare l'obbligo in via permanente, decentrando stabilmente presso le cooperative funzioni povere o sottopagate, riducendo così la cooperativa ad un luogo di segregazione di soggetti meno dotati anziché, come prevede la citata legge n. 381, un luogo dove si svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Con questo spirito sono state definite alcune regole volte a limitare l'utilizzo quantitativo e temporale di questo strumento al quale si può accedere solo previa assunzione, da parte del datore di lavoro, del soggetto disabile, indicando il percorso personalizzato di inserimento, i criteri con cui deve essere definito l'ammontare della commessa che deve consentire l'erogazione di trattamenti conformi ai contratti collettivi e alle leggi vigenti.

L'articolo 12 introduce il principio dell'incentivazione nei confronti delle imprese che si rendano disponibili all'assunzione. Tali incentivazioni sono costituite

dalla fiscalizzazione degli oneri sociali proporzionata al grado di inabilità dei soggetti e da un concorso spese, qualora l'azienda dovesse procedere ad interventi finalizzati alla trasformazione del posto di lavoro. Per i disabili psichici è prevista la quota massima di fiscalizzazione degli oneri sociali indipendentemente dal grado di inabilità accertato del soggetto. Lo strumento dell'incentivazione potrebbe essere quello principale per favorire l'inserimento lavorativo; in prospettiva potrebbe assumere un ruolo addirittura sostitutivo di taluni elementi coercitivi esistenti nella legge. Purtroppo la dimensione limitata delle risorse a disposizione — 30 miliardi nel 1998, 40 nel 1999 e 60 a decorrere dal 2000 — riduce l'efficacia della disposizione stessa.

L'articolo 13 conferisce alle regioni il potere di istituire il fondo regionale per l'occupazione dei disabili che verrà alimentato dal sistema sanzionatorio e compensativo da eventuali stanziamenti regionali e da risorse di diversa provenienza, anche privata.

Tali risorse potranno essere erogate secondo criteri stabiliti dalle regioni agli enti che svolgano attività di integrazione lavorativa, come contributi aggiuntivi alle imprese che sopportano oneri per la trasformazione del posto di lavoro e per ogni provvidenza finalizzata all'attuazione della presente legge.

L'articolo 14 prescrive le sanzioni che vengono comminate nel caso di omissione o ritardata denuncia e nel caso di non copertura delle quote dell'obbligo per cause imputabili al datore di lavoro.

L'articolo 15 prevede l'attuazione di speciali modalità che permettono ai disabili di partecipare a pieno titolo ai concorsi indetti dalla pubblica amministrazione.

Nei successivi articoli 16, 17 e 18 sono previste disposizioni finali e transitorie riguardanti, tra l'altro, gli orfani ed i superstiti.

L'articolo 19 prevede la relazione biennale del ministro del lavoro e della previdenza sociale al Parlamento sull'andamento applicativo della presente legge.

L'articolo 20 abroga una serie di disposizioni fra le quali vi è la legge n. 482 del 1968.

L'entrata in vigore della presente legge, regolata dall'articolo 21, è prevista per il giorno successivo a quello dell'approvazione di tutte le parti relative alle disposizioni di tipo organizzativo e propedeutiche alla fase di avviamento al lavoro; mentre le parti più specifiche relative all'avviamento al lavoro vero e proprio entrano in vigore dopo 300 giorni dalla pubblicazione. È questo il tempo ritenuto necessario affinché il Governo emani i previsti atti di indirizzo e le regioni i provvedimenti organizzativi ed attuativi di loro competenza.

Onorevoli colleghi, la materia sulla quale siamo chiamati a deliberare è di grande rilevanza sociale; ciascuno di noi, nel rispetto delle rispettive appartenenze politiche, delle sensibilità e delle convinzioni personali, può dare un contributo significativo alla rimozione di condizioni di isolamento e di esclusione di migliaia di persone.

Dobbiamo andare oltre la visione settoriale ed autoreferenziale alla quale spesso siamo chiamati per interpretare il nostro ruolo di rappresentanti di parte. In questo caso, è in gioco l'interesse generale, il bene comune, l'attenzione nei confronti dei più deboli. Con un colpo d'ala il Parlamento italiano potrà vantarsi non di avere approvato una legge, ma di aver compiuto un atto di civiltà (*Applausi*).

PRESIDENTE. Ha facoltà di parlare il sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale.

ANTONIO PIZZINATO, Sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale. Onorevole Presidente, onorevoli deputati, condividendo le considerazioni svolte dal relatore, onorevole Stelluti, e riservandomi di intervenire in sede di replica, vorrei svolgere solo alcune brevi annotazioni di valutazione, trattandosi di un provvedimento di iniziativa parlamentare. Si tratta di annotazioni per esprimere il consenso del Governo sui conte-

nuti del testo legislativo così come è uscito dalla Commissione lavoro della Camera. È un testo che è stato migliorato e che meglio ha precisato alcuni aspetti anche in relazione all'avvio della riforma del collocamento pubblico e del trasferimento dello stesso alle regioni e alle province con il decreto legislativo n. 469 del 1997, che andrà a regime a partire dal 1° gennaio prossimo.

Si tratta di una proposta di legge che nella sua articolazione coglie l'esigenza di una innovazione rispetto alla legge n. 482 del 1968 a favore del diritto al lavoro dei disabili, trasformandolo da un obbligo in una opportunità per le imprese e per il paese. È un provvedimento equilibrato ed innovativo che parte dal cambiamento intervenuto negli assetti economici e produttivi del paese. Il nostro era infatti un paese prevalentemente industriale e aveva l'occupazione prevalentemente nella media e grande impresa negli anni sessanta; oggi, alla soglia del duemila, vede il prevalere del terziario e dei servizi e delle piccole imprese che occupano oltre il 60 per cento dei lavoratori dipendenti italiani. Quindi, partendo anche da questi mutamenti, oltre che dai valori morali ed etici, la proposta è equilibrata perché incentiva l'assunzione mirata dei disabili con fondi regionali attraverso convenzioni tra imprese ed uffici preposti; in secondo luogo, riduce dal 15 al 7 per cento la percentuale del collocamento presso le imprese con oltre 50 dipendenti e prevede la quota di due unità lavorative per le aziende che occupano da 35 a 50 dipendenti, e di una unità per le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti; in terzo luogo, dal 100 per cento di collocamento numerico di avviamento dei disabili, com'è attualmente, si passa al 60 per cento a chiamata nominativa proprio per favorire il collocamento mirato in relazione alle capacità, all'adattabilità dei disabili.

Come dicevo, quindi, si estende il collocamento di una unità di disabili nelle aziende che occupano dai 15 ai 35 dipendenti, tenuto conto che oggi in tali aziende è occupato oltre il 60 per cento dei lavoratori italiani, ma questo dopo 15

mesi e solo quando si procede a nuove assunzioni. Inoltre si introduce l'opportunità, dopo l'assunzione da parte dell'impresa del disabile, del comando presso cooperative sociali mediante convenzioni tra azienda e cooperativa per facilitarne la formazione, l'addestramento e il recupero.

Pertanto si tratta di un provvedimento che favorisce la costruzione — perché di questo si tratta — di una cultura nuova e solidale, che passi dall'imposizione all'opportunità di utilizzare le capacità e potenzialità dei disabili nel lavoro. Proprio il lavoro è un grande fattore di inserimento e coesione sociale, nonché di crescita della personalità, e questo vale in particolare per coloro che hanno difficoltà psicofisiche come i disabili.

Il Governo quindi auspica che i due rami del Parlamento approvino il provvedimento, che dovrà tornare all'esame del Senato, prima del corrente anno, affinché l'andata a regime del nuovo collocamento consenta di utilizzare anche la nuova legge per il diritto al collocamento dei disabili già a partire dal 1° gennaio 1999 e saldare in questo modo l'innovazione che manda in pensione dopo 50 anni il collocamento pubblico introdotto nel 1950 con il diritto al lavoro dei disabili.

PRESIDENTE. Il primo iscritto a parlare è l'onorevole Delbono. Ne ha facoltà.

EMILIO DELBONO. Signor Presidente, onorevoli colleghi, dopo attenta ed attiva valutazione il gruppo dei popolari si appresta a votare a favore del testo in questa sede illustrato dal relatore in materia di norme per il diritto al lavoro dei disabili. Il lavoro svolto prima dal Senato e infine dalla Commissione lavoro della Camera è stato articolato e complesso sia sotto il profilo tecnico che sotto quello politico. La sintesi legislativa trovata grazie anche al contributo del mio gruppo appare caratterizzata da previsioni che per quello che ci riguarda riteniamo lungimiranti e da una impostazione moderna in linea con le migliori legislazioni europee in materia di collocamento obbligatorio.

Anche per il gruppo dei popolari l'esigenza del superamento della vecchia legge n. 482 del 1968 è da ritenersi un dato condiviso e necessario, anche a seguito di una valutazione attenta dei risultati prodotti dalla vecchia legge. Già il relatore ricordava che sono circa 255 mila i lavoratori protetti ed iscritti nelle liste ma disoccupati, a fronte di circa 250 mila lavoratori protetti e occupati, con una percentuale di inserimento medio per le imprese sopra i 35 dipendenti non superiore al 3,5 per cento, ben lontano dalla quota dell'obbligo. Ancora più efficacemente ed emblematicamente non è inutile richiamare che è stato recentemente reso noto dalla regione Lombardia come su circa 2.500 avviamenti numerici operati ogni anno dall'ufficio di collocamento lombardi solo circa la metà si trasformi in un reale inserimento lavorativo. In molti casi si assiste altrimenti a quello che è stato definito un mercimonio, ovvero la rinuncia all'inserimento da parte del disabile in cambio di una congrua somma di denaro, nonostante la Corte di cassazione già nel 1986 avesse dichiarato nulle le rinunce di lavoratori invalidi in cambio di denaro. Quello della legge n. 482 del 1968 è un testo che ha avuto sì il grande merito di rendere operativo quanto affermato dall'articolo 38 della Costituzione, ovvero il diritto al lavoro per tutti i cittadini con il connesso dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta un'attività od una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società, ma è ormai datato e caratterizzato da una filosofia burocratica e coercitiva verso le imprese temperata solo da sperimentazioni territoriali.

Vorrei sottolineare anch'io alcuni elementi fondanti e largamente innovativi del testo sottoposto al voto di questa Assemblea. Innanzitutto vi è l'importante aspetto — già richiamato dal sottosegretario — dell'inserimento e dell'integrazione della riforma del collocamento obbligatorio dentro la più vasta riforma del collocamento ordinario e degli strumenti di incontro domanda-offerta di lavoro, con una forte spinta al decentramento ed

all'autonomia regionale, all'interno di un quadro nazionale certo di regolazione, così come disegnata dalla legge Bassanini e dal decreto legislativo n. 469.

Vi è poi da sottolineare il positivo riordino delle categorie protette e la costituzione di un'unica lista, che introduce quindi un'impostazione assolutamente più civile ed equa nei confronti di tutte le persone colpite da invalidità. Vi è inoltre, la previsione di una codificazione — al di là dei riferimenti inclusi nella legge-quadro sull'handicap — della verifica e dell'accertamento delle residue capacità lavorative e delle abilità del soggetto disabile con riferimento alla costituzione di un apposito comitato tecnico composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, previsto dal testo all'articolo 5, come rilevava già il relatore, che supera l'impostazione del sistema-quota sulla base dell'esclusiva percentuale di invalidità accertata dall'amministrazione sanitaria.

Vi è poi da ricordare il pieno riconoscimento legislativo del principio e del percorso dell'inserimento mirato nei progetti personalizzati, come si evince chiaramente dagli articoli 8, 10 e 11 del testo, con la conseguente valorizzazione dei percorsi e delle sperimentazioni fino ad oggi realizzate negli ambiti regionali ad opera degli stessi competenti servizi regionali che verranno inevitabilmente istituiti là dove non vi sono e potenziati là dove esistono già.

Si deve poi richiamare il progressivo abbandono della logica esclusivamente coercitiva, con una prevalente estensione della chiamata nominativa, che vale sempre per le imprese tra i 15 e i 34 dipendenti, per uno dei due disabili da inserire per le imprese tra i 35 e i 49 dipendenti e nella misura del 60 per cento per le imprese sopra i 50 dipendenti, chiamata nominativa che diventa effettiva a fronte dell'esistenza di liste che, a fianco del nominativo del disabile, prevedono l'indicazione delle capacità lavorative,

delle abilità, delle competenze e delle inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione.

Sottolineo poi la valorizzazione della formula dell'integrazione lavorativa grazie alla previsione delle apposite convenzioni che possono stipulare i datori di lavoro e che prevedono tirocini con finalità formative e orientamento, le assunzioni con contratti a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dai contratti collettivi o, ancora, le convenzioni con cooperative sociali o consorzi di cooperative di inserimento lavorativo, nonché con organizzazioni di volontariato *ex lege* n. 266 del 1991 o con organismi previsti dalla legge-quadro sull'handicap, la n. 104 del 1992.

È stato poi necessario predisporre una disciplina apposita per le cooperative sociali di inserimento lavorativo, riconosciute nel loro ruolo guida nell'inserimento che oggi già praticano, come dimostrano gli stessi dati.

Come si ricava dai dati forniti dal secondo rapporto sulla cooperazione sociale in Italia, già oggi esistono 754 cooperative sociali «di tipo b» con 5.414 lavoratori svantaggiati inseriti, di cui in gran parte rientranti nelle categorie dei disabili fisici e psichici che, in quest'ultimo caso, come è evidente, vengono normati in modo esplicito dallo stesso testo di legge in esame. Una disciplina questa che punta a far svolgere alle cooperative sociali un vero ruolo di soggetti che operano e svolgono attività di avviamento e di formazione al lavoro e non quello esclusivo di stabili laboratori protetti.

Vi è chi giustamente ha avanzato la preoccupazione che tale opportunità non si dà in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, essendo le cooperative sociali di inserimento dislocate per lo più — il 73,6 per cento — nel nord Italia e solo per il 19 per cento nel centro del paese e per il 7,4 per cento nelle isole. Non vi è ombra di dubbio, però, che questa legge potrebbe al contrario produrre — e produrrà — un incremento della costituzione di cooperative, con conseguenti benefici occupazionali. Certo, nel-

l'impianto dell'articolo 11 rimangono modalità che risentono di uno sforzo mediatorio e che creeranno problemi applicativi di ordine giuridico societario — con riferimento allo stesso principio mutualistico —, come ad esempio la previsione della « contestuale assunzione del disabile da parte del datore di lavoro » sin dal momento della stipula della convenzione, che oggettivamente lascia i disabili che lavorano in cooperativa senza alcuna possibilità di giocare il loro ruolo nell'elezione del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, nonché nella stessa attività di approvazione del bilancio.

Vi è poi il delicato ed importante nodo politico dell'estensione della platea delle imprese interessate dall'obbligo di inserimento. Ebbene, partendo dalla premessa che la quota — il 15 per cento — a carico delle imprese con più di 35 dipendenti appariva tanto gravosa quanto diffusamente elusa, e considerando che le legislazioni dei paesi membri dell'Unione europea prevedono percentuali assai più basse, lo sforzo del Senato e della Commissione della Camera è stato volto a diminuire tale quota per le medie e grandi imprese ed ha puntato — introducendo un effetto scalino per le imprese tra i 35 ed i 49 dipendenti — a coinvolgere anche le piccole e medie imprese. Per quanto riguarda gli effetti positivi per le imprese con più di 35 dipendenti, non è necessario spendere parole; per quanto concerne quelle tra i 15 ed i 34 dipendenti, vi è da sottolineare come quest'obbligo di solidarietà segua un percorso morbido e graduale: basti citare il meccanismo della chiamata nominativa e la possibilità di convenzioni di integrazione lavorativa, previsti dagli articoli 10 e 11, nonché lo stesso periodo di moratoria di dieci mesi dall'entrata in vigore della legge, prima che scatti la vigenza di alcune norme.

Si è rilevato che il coinvolgimento delle piccole e medie imprese appare in controtendenza rispetto all'esigenza di salvaguardare, appunto, le piccole imprese; le stesse associazioni di categoria dei piccoli imprenditori hanno perciò chiesto che si evitasse di gravare le loro imprese di

quest'obbligo, definendo la normativa che ci apprestiamo ad approvare come più gravosa rispetto a quella prevista in altri paesi d'Europa. In realtà, in Europa la soglia del numero di dipendenti richiesta per far scattare l'obbligo è assai più bassa di quella di 35 prevista dalla legge n. 482 attualmente in vigore: è infatti opportuno ricordare che in Germania ed in Francia si prevede, sì, la quota del 6 per cento, ma per le imprese con più di 20 dipendenti; in Spagna si prevede il 2 per cento per tutte le imprese; in Inghilterra il 3 per cento per le imprese con più di 20 dipendenti, anche se lì la quota è poi determinata contrattualmente dalle parti. Quindi, la quota, da noi prevista, di un disabile per le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 34 appare in linea con le legislazioni europee. È inoltre bene ribadire che si tratta, per le piccole imprese, di un percorso di inserimento pilotato flessibile e non coercitivo. Tuttavia è bene dichiarare fin d'ora che il mio gruppo sarà assolutamente disponibile a valutare emendamenti migliorativi del testo che vadano incontro anche alle esigenze delle piccole imprese, che ovviamente si trovano gravate da un nuovo obbligo.

Certo, il rifiuto di seguire la scelta coercitiva ha poi spinto la Commissione ad inasprire le sanzioni economiche per chi viola la legge, rispetto a quanto previsto nel testo approvato dal Senato, impedendo quindi la strada elusiva del pagamento di modeste sanzioni in cambio di un'evasione dell'obbligo di assunzione del disabile, scelta che noi riteniamo politicamente opportuna e moralmente ineccepibile.

La parte più fragile della legge appare quella relativa alle agevolazioni, sia nella misura (la fiscalizzazione totale o al 50 per cento a termine — dai 5 ai 3 anni — per i casi di gravi disabilità, che appare sicuramente una scelta sbagliata), sia per la scarsità delle risorse destinate (30 miliardi per il 1998, 40 per il 1999 e 60 per il 2000). È necessario operare una scelta più coraggiosa, sia da parte delle forze politiche di maggioranza sia da

parte del Governo stesso, soprattutto nella fase, che si va aprendo, della predisposizione di una legge finanziaria all'insegna dello sviluppo e, soprattutto, della lotta alla disoccupazione ed all'emarginazione sociale.

In conclusione, in un tempo in cui le tradizioni politiche democratiche riflettono e ricercano una dimensione ed un progetto politico che saldi insieme la difesa del libero mercato e le regole dell'efficienza economica con i principi fondamentali della solidarietà umana e della piena realizzazione dei cittadini come persone, in linea con il dettato dell'articolo 3 della Costituzione, l'approvazione di questa legge appare un segnale non equivoco e, soprattutto, efficace, nonché coerente con le ispirazioni ideali che animano le migliori tradizioni politiche. Per questo sollecitiamo anche i gruppi parlamentari che non appartengono alla maggioranza ad esprimere un voto favorevole sul provvedimento in esame, che consideriamo una buona legge, anche se inevitabilmente perfettibile: lavoreremo quindi per migliorarla ulteriormente, dopo aver ascoltato attentamente gli interventi dei colleghi.

PRESIDENTE. È iscritto a parlare l'onorevole Gazzara. Ne ha facoltà.

ANTONINO GAZZARA. Signor Presidente, il provvedimento legislativo di cui ci occupiamo ha impegnato la Commissione lavoro per circa un anno: il tema meritava massima attenzione da parte del legislatore, che tra l'altro deve coniugare l'imprescindibile esigenza del rispetto dell'uomo con quella della solidarietà e della condivisione utile (e comunque non pregiudizievole) di problemi la cui soluzione rende evidente la civiltà di un paese.

Il testo elaborato dalla Commissione e sottoposto all'esame dell'Assemblea non riesce però, a nostro avviso, a raggiungere il risultato sperato, anche se apporta notevoli modifiche migliorative a quello già approvato dal Senato. In realtà, è difficile evitare interventi demagogici o facile solidarietà e porsi obiettivamente il

problema dell'emarginazione dei disabili, trovando soluzioni utili (e non illusorie) per loro e nel contempo obiettivamente valide. Né la questione del diritto al lavoro deve essere intesa, come purtroppo avviene, nel senso dell'obbligatorietà per il disabile di lavorare: infatti, a volte se non spesso, soprattutto per alcuni, la migliore soluzione non si rinviene nel lavoro comunque e qualunque, che come tale non consente alcun inserimento e quindi alcun recupero, quanto piuttosto nella partecipazione ad attività in cui ciascuno, già affidato a personale competente, possa esprimere al meglio le potenzialità di cui è dotato. In tal senso dovrebbe valere l'inserimento mirato cui anche il relatore fa riferimento. Purtroppo, la mira viene presa avendo come esclusivo bersaglio il mondo del lavoro, per cui colpire può significare raggiungere una soluzione non rispondente alle effettive esigenze umane del disabile.

Vero è, quindi, che appare superata l'epoca dell'assistenzialismo fine a se stesso, ma non è altrettanto sicuro che l'attuale maggioranza persegua correttamente il fine dichiarato. La normativa vigente, contenuta nella legge n. 482 del 1968 e nelle successive modificazioni, si è subito rivelata volutamente penalizzante, difficilmente applicabile e assolutamente inidonea a risolvere la questione per cui è sorta.

Tuttavia sono trascorsi 30 anni ed ancora fingiamo di non renderci conto delle effettive ragioni che hanno portato le imprese ad assolvere gli obblighi di legge in misura irrilevante rispetto alla previsione (3,5 per cento anziché 15 per cento) ma comunque simile o superiore a quella prevista per Inghilterra (3 per cento) e Spagna (2 per cento), o di poco inferiore a quella di Francia e Germania (6 per cento) od Olanda (7 per cento).

Per tanti anni si è consentito di non rispettare la legge, forse perché convinti che la stessa fosse ingiusta; ma nessuno ha posto mano ad una riforma che avrebbe potuto scalfire la fama di depositari unici della tutela della sofferenza, della solidarietà, del sociale. Assumendo

responsabilità di Governo, ci si rende conto, però, che le parole non bastano per consentire il progresso della nazione e che occorre riconoscere (anzi spesso fare proprie) le ragioni degli altri, soprattutto quando queste sono essenziali per superare questioni vitali.

Ecco che si torna a parlare di flessibilità nel lavoro, di lavoro interinale, di abbassamento della pressione fiscale, di libera concorrenza, di diminuzione della spesa pubblica, di riforme strutturali come di argomenti da sempre sostenuti; pur tacendo che quegli argomenti sono la base dei programmi politici della odierna opposizione. Ma le parole non costano nulla; calarsi nella realtà è più difficile. Così come è facile parlare di impegno e disponibilità al dialogo e poi portare avanti le proprie ragioni senza ascoltare quelle degli altri, a cui pure democraticamente, si consente di parlare. Senza dire che nel corso dell'anno che ha impegnato la Commissione lunghi sono stati i periodi nei quali vivaci discussioni tra le forze della maggioranza hanno messo in risalto le notevoli differenze nella impostazione stessa della nuova normativa, superate soltanto dalla comune volontà di restare comunque al Governo del paese, a prescindere dalla qualità e dalla stessa condivisione delle leggi.

Il testo oggi in discussione si presenta anche come il frutto di quei compromessi che mettono insieme istanze di matrici differenti ma non portano ai risultati sperati. Il titolo « Norme per il diritto al lavoro dei disabili » consentirebbe di sperare in una normativa che si ponga il problema dell'inserimento « mirato » e tenti una soluzione nell'interesse reale degli stessi, per ovviare effettivamente alle condizioni di isolamento e di esclusione a cui spesso sono costretti.

Il maggior limite del provvedimento, invece, è che individua quella soluzione solo nell'inserimento al lavoro. Da qui la necessità di prevedere comunque l'obbligatorietà dell'assunzione e percentuali tali da consentire l'occupazione di tutti, senza tenere conto di altri aspetti, pur rilevantissimi.

Sin dall'inizio il gruppo di forza Italia si è impegnato perché la previsione normativa fosse veramente conforme all'interesse dei disabili, consentendo l'utile inserimento degli stessi nel mondo del lavoro compatibilmente con le residue abilità, le attitudini, le potenzialità professionali. Il tutto senza pregiudicare in modo ingiusto gli interessi dei datori di lavoro, pubblici o privati, a cui si può chiedere la condivisione di un progetto sociale e civile e la partecipazione responsabile a un risultato utile, ma non certo un sacrificio inutile.

A fronte, quindi, di una chiara tensione di tutti verso un risultato emblematico del comune intento di tutelare i più deboli, consentendo la loro integrazione lavorativa, si adottano soluzioni, a nostro avviso, inidonee allo scopo. Ecco perché, condividendo l'esigenza del superamento della vigente normativa e la necessità di una previsione consona ai nostri tempi, proponiamo una serie di emendamenti volti al miglioramento del testo oggi al nostro esame.

Alla base degli emendamenti da noi proposti si pone una riflessione di metodo. A nostro avviso, va considerato anzitutto il rispetto delle effettive capacità lavorative, sia pur ridotte, del disabile. Si deve mirare poi alla creazione di rapporti di lavoro effettivi e non fittizi, permanenti e non precari, consensuali e non imposti.

In forza di tali considerazioni, il provvedimento va emendato in modo da risultare veramente in grado di produrre gli effetti per i quali le forze politiche dicono di adoperarsi. A noi pare essenziale, a tal proposito, prevedere alcune modifiche significative, che di seguito indicherò.

L'accertamento delle condizioni di disabilità va fatto congiuntamente al grado di residua capacità lavorativa e insieme con le caratteristiche tecniche e produttive dell'azienda o ente pubblico che accoglierà il disabile, nonché individuando gli strumenti e le prestazioni da porre in essere ai fini del sostegno dell'autonomia della persona e delle sue possibilità di inserimento.

È opportuno prevedere che il diritto sussista solo se l'interessato non ha i requisiti minimi di età anagrafica per avere diritto alla pensione dell'assicurazione generale obbligatoria.

Va ridotta la misura di disabili che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle dipendenze, quantificandola nel 5 per cento per un numero di occupati superiore a 50, in una sola unità per un numero di occupati da 36 fino a 50 ed esonerando le aziende con numero di dipendenti fino a 35.

Va previsto un periodo di 24 mesi di moratoria; così come è giusto che la norma decorra in caso di nuove assunzioni.

Per la individuazione della base occupazionale utile ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, non devono essere computati i disabili già occupati, gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o con contratto a termine, i lavoratori a domicilio, i lavoratori di imprese italiane all'estero, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti. Nelle imprese di trasporto non va computato il personale che svolge funzioni relative all'esercizio.

Non appare giustificabile prevedere sanzioni per i datori di lavoro che non possono, per le speciali condizioni dell'attività, occupare l'intera percentuale di disabili prevista dalla legge.

Le eventuali eccedenze determinate da apposite richieste del datore di lavoro devono poter essere portate a compenso in altre unità produttive, non solo della medesima regione o di quelle confinanti, ma anche di qualsiasi altra regione.

Va consentita al datore di lavoro la possibilità dell'assunzione nominativa, che non può certo pregiudicare il potenziale lavoratore.

È ingiustificabile, in caso di impossibilità da parte degli uffici competenti di avviare lavoratori con la qualifica richiesta dall'azienda, l'avviamento di lavoratori di altra qualifica.

In forza della legge n. 676 del 1996 — nota come legge sulla *privacy* — non

risulta possibile per le aziende, senza ledere i diritti del disabile, la comunicazione dei nominativi dei dipendenti avviati.

Le convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili devono potersi stipulare non solo con le cooperative sociali, ma anche con i disabili organizzati in cooperative e con i disabili liberi professionisti, operanti o non con ditta individuale. La loro durata poi deve essere compatibile con quella delle commesse.

È ingiustificabile, a nostro avviso, il limite alla quota di assolvimento dell'obbligo del collocamento obbligatorio attraverso l'affidamento di commesse alle cooperative sociali.

Il datore di lavoro va incentivato con agevolazioni più significative per le assunzioni.

I soggetti in atto dipendenti od assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio vanno computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro.

Va consentita all'azienda la compensazione tra unità produttive con riferimento alla situazione odierna, tenuto conto che in atto la quota fissata è del 15 per cento e che l'azienda, se ha assolto per intero l'obbligo, si potrebbe trovare con un esubero notevole.

Non vanno esclusi dal computo i disabili divenuti tali nel corso del rapporto di lavoro per cause diverse dalla malattia professionale o dall'infortunio sul lavoro.

Gli emendamenti proposti danno un'impostazione alla previsione normativa consona alle esigenze di un paese civile che riesce a dare riscontro alle diverse istanze provenienti di cittadini coniugando in modo equilibrato il rispetto dei problemi dei più deboli con la condivisione responsabile ed utile di tutti gli altri che in modo consapevole si devono pure fare carico delle questioni generali.

Nel rispetto della dignità umana e professionale del disabile occorre fare partecipare all'attività lavorativa tutti coloro le cui abilità residuali siano comun-

que compatibili con la stessa attività lavorativa. La demagogia non serve a niente e, nella specie, nuoce a tutti.

Un disabile non avviato al lavoro in modo compatibile con le attitudini e capacità professionali o privo di abilità residuali sufficienti avrà ragione di sentirsi sfortunato due volte, una delle quali dipendente soltanto da chi ha finto di volerlo tutelare. Nello stesso tempo il datore di lavoro diverrà, in quel caso, un sostituto dello Stato nel garantire l'assistenza « reddituale », di fatto subendo aggravii nocivi per lui e inutili per gli altri. Non è questa la normativa che vogliamo.

Noi ci battiamo per una previsione legislativa che ci ponga all'avanguardia tra i paesi civili e che faccia della tutela dei disabili e del loro inserimento al lavoro una bandiera a dimostrazione ulteriore proprio del livello di civiltà raggiunto.

Una nuova normativa va approvata e presto. Il testo all'esame odierno non ci soddisfa per tutte le ragioni esposte (*Applausi dei deputati del gruppo di forza Italia*).

PRESIDENTE. È iscritto a parlare l'onorevole Strambi. Ne ha facoltà.

ALFREDO STRAMBI. Signor Presidente, poiché trovo del tutto condivisibili le argomentazioni e le motivazioni esposte dal relatore per illustrare i contenuti e l'ispirazione del provvedimento in discussione, limiterò il mio intervento a sintetiche considerazioni generali ed all'approfondimento di alcuni punti specifici che a mio parere meritano ulteriori riflessioni.

Vorrei innanzitutto tentare di rispondere ad un problema che per la verità si è posto fin dall'inizio, all'avvio del dibattito in Commissione in sede referente: le motivazioni che hanno portato la Commissione ad apportare modifiche al testo licenziato dal Senato, testo già apprezzabile e per molti versi innovativo; ciò avrebbe comportato uno slittamento dei tempi di attuazione. La questione va sottolineata soprattutto perché si è stati in presenza di forti sollecitazioni da parte delle associazioni di categoria e dei sin-

dacati: talvolta discordi su singoli punti, essi sono stati concordi sulla necessità, sulla priorità e sull'urgenza del varo della legge.

Il maggiore limite contenuto nel provvedimento licenziato dal Senato (che, lo ripeto, si muoveva nella logica di un condivisibile tentativo di rendere praticabile l'inserimento lavorativo dei disabili, contemperando le diverse esigenze) consisteva a mio parere nell'aver definito un del tutto insufficiente (e comunque impreciso e vago) ammontare delle penalità in caso di mancata ottemperanza da parte delle aziende degli obblighi previsti dalla legge. Queste penalità dovevano dunque essere riviste, al fine di rendere non conveniente la pratica diffusa dell'evasione: esattamente quello che chiedevano e denunciavano le associazioni.

Il testo varato dalla Commissione ha fissato la penalità (naturalmente per cause non imputabili al datore di lavoro) al livello di 100 mila lire al giorno per disabile: in questo modo è stato definito un limite che di fatto elimina la convenienza a non rispettare la legge, un punto essenziale.

Nel contempo, a verifica di una volontà generale e condivisa di evitare impostazioni solo punitive, si sono introdotte modifiche in alcuni casi significative (per quanto mi riguarda, per la verità, sono eccessive) nei tempi di attuazione per il rispetto dell'obbligo, diluendo la fase attuativa ed offrendo alle aziende modalità e scadenze che, soprattutto per le piccole imprese, rendono sopportabile l'attuazione della legge.

Si sono modificate le soglie dimensionali delle aziende, differenziando anche in questo caso le percentuali di obbligo che vengono incontro alle esigenze delle piccole aziende, altrimenti in difficoltà.

Sono state riviste e migliorate le norme ed i capitoli relativi alle convenzioni nel quadro della partita più ampia e delicata, ma fondamentale, dell'inserimento mirato, che resta — ci è stato detto — l'altro aspetto più significativo e innovativo del provvedimento.

Su quest'ultimo tema il confronto (talora lo scontro) è stato aspro, misurandosi posizioni di premessa molto diverse, anche all'interno della maggioranza.

La soluzione trovata è stata un ap-prodo di compromesso che, soprattutto sul ruolo delle cooperative sociali, trovo del tutto insoddisfacente, ma che per l'appunto va valutato nel contesto generale del provvedimento.

Su questo aspetto vorrei spendere alcune parole per chiarire che non vi è da parte nostra alcun atteggiamento di ostilità preconcetta, di sottovalutazione del ruolo che l'associazionismo e, in genere, le forme di solidarietà organizzata svolgono nel contesto sociale in cui operano.

Il problema che ci si è posti è quello di verificare se e in quali termini quel ruolo e quella meritevole funzione sociale possano essere realizzati nel contesto specifico di cui stiamo parlando. Ritengo incontrovertibile che, se l'obiettivo della legge è e resta quello di fare del lavoro il momento centrale e decisivo di socializzazione dei disabili, è evidente che affidare a strutture la funzione di addestramento e di inserimento professionale presenta indubbi rischi di ghettizzazione, di separatezza dal resto del mondo del lavoro, di riproposizione in forma *soft* di una sorta di laboratori protetti, cioè esattamente il contrario del motivo ispiratore della legge.

Inoltre non si può sottovalutare il fatto che un meccanismo che prevede che la funzione di addestramento professionale, pur utile (anzi necessaria), sia affidata a strutture di questo tipo, con l'assegnazione di commesse corrispondenti, può costituire un incentivo, magari non voluto, ma da non sottovalutare, al costituirsi di momenti di speculazione, di cui né lo specifico né il generale hanno bisogno.

In questo contesto trovo condivisibile — sul punto ho insistito — che comunque risulti formalizzato che l'affidamento a cooperative sociali non esime dall'obbligo di assunzione: il lavoratore disabile è assunto dall'azienda anche se svolge il periodo di addestramento professionale in una sede diversa dall'azienda stessa. In

questo modo si è evitato che la condizione lavorativa del disabile si trasformasse, come purtroppo è ancora largamente frequente, in una sorta di limbo permanente, al quale per questa via si è posto rimedio.

Prima di svolgere alcune brevissime considerazioni di ordine generale, vorrei richiamare l'attenzione dei colleghi sulla necessità, che io ritengo imprescindibile, di introdurre nel testo licenziato dalla Commissione una modifica su un punto specifico in ordine al quale, insieme ad altri colleghi, ho presentato un apposito emendamento (mi sto riferendo al comma 4 dell'articolo 3 che concerne la computabilità o meno nella quota di riserva dei lavoratori che divengano disabili durante l'attività lavorativa; è il famoso problema chiamato in gergo del « possono e non possono »).

Sull'argomento specifico ritengo che il testo approvato in Commissione sia il risultato di fraintendimenti e di uno scarso approfondimento, per cui mi auguro che in questa sede verranno introdotte le necessarie correzioni. Se così non fosse, almeno personalmente avrei grosse difficoltà ad approvare il testo in esame.

Trovo difficile da comprendere, per un verso, ed accettare, dall'altro, una posizione che considera l'infortunio sul lavoro (non voglio aprire alcuna parentesi sulla drammaticità della situazione a tale riguardo) come un mero dato statistico estraneo alla concretezza del rapporto di lavoro.

Prima di concludere vorrei svolgere una considerazione di carattere generale. Questa legge si pone in controtendenza rispetto a processi ed a orientamenti che oggi sono assolutamente prevalenti. Non c'è alcun dubbio, infatti, che la categoria e la dimensione della solidarietà trovino oggi sempre meno spazio e scarsissima udienza politica e sociale; prevalgono modelli sia sociali che comportamentali improntati all'efficienza spinta e alla competitività individuale, sacrificando in alcuni casi e comunque relegando all'emarginazione i settori sociali più deboli.

Mercato e flessibilità sono paradigmi assolutizzati a cui tutto e tutti debbono

essere subordinati; si dimentica che liberalizzazione e flessibilizzazione spesso significano insicurezza e disagio sociale ma soprattutto esclusione per coloro che non siano in grado per ragioni oggettive, come i disabili, di conformarsi alle regole ed all'esigenza di competitività del mercato globale.

Ricordo — *en passant* — che tra le concessioni o « benefici » previsti nei patti territoriali vi è la soppressione per le aziende dell'obbligo di assunzione dei disabili per tre anni. Questa proposta di legge, lo ripeto, si muove in controtendenza e per questo, alla luce degli attacchi al testo in esame, come risulta da notizie di stampa, portati avanti da forze potenti e — curiosamente — anche da alcune associazioni dei disabili, ci auguriamo e ci adopereremo in tal senso per una sua rapida approvazione.

PRESIDENTE. È iscritto a parlare l'onorevole Pampo. Ne ha facoltà.

FEDELE PAMPO. La ringrazio, signor Presidente. Intervengo, signor relatore, onorevoli colleghi, signor sottosegretario, perché, al pari di altri, reputo l'argomento al nostro esame di grande rilevanza sociale e quindi meritevole di attenzione e di considerazione. Una soluzione, quella prospettata dalla legge al nostro esame, che merita l'assunzione di una precisa responsabilità politica anche perché il problema che stiamo affrontando ha trovato e continua a trovare posto nei dibattiti e nei confronti che i soggetti più sensibili hanno sull'argomento. Nella seduta odierna inizia in buona sostanza, dopo un anno di intenso lavoro nella Commissione di merito, la discussione di un provvedimento risolutivo del problema, che si prefigge appunto di disciplinare il diritto al lavoro dei disabili e di quei soggetti che nel tempo hanno assunto la denominazione di categorie protette. Si tratta indubbiamente di una soluzione fortemente sentita dai diretti interessati. Il confronto che ha avuto luogo è stato voluto dalle forze politiche, economiche e sociali che hanno in tal modo manifestato

con i fatti i loro propositi. Viene sollecitata una buona legge soprattutto da chi intende mettere realmente in evidenza la propria volontà solidaristica.

Come è stato ricordato, la materia a nostro esame risulta essere disciplinata nell'ordinamento italiano dalla legge 2 aprile 1968, n. 482, e sue modificazioni, e dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e sue recenti variazioni.

La legge del 1968 risente dell'età, infatti è vecchia di trent'anni, ma risente soprattutto dell'influenza della stagione in cui venne varata e non a caso ha subito diverse modificazioni. La legge n. 104 del 1992, pur non risentendo dell'età, infatti è stata approvata appena sei anni fa, ha dimostrato forti limiti e carenze tant'è che le parti interessate non hanno perduto occasione per evidenziarne i difetti.

Leggi come queste, la n. 482 e la n. 104, nate in un clima di confusione, scarsamente adatto ad una società che nonostante tutto cresce, non potevano che mettere in evidenza, con il tempo, il limite della loro efficacia. Così è stato, se è vero, come è facilmente riscontrabile, che fin dalla XI legislatura il problema del diritto al lavoro ai disabili o comunque delle categorie protette ha trovato spazi e validi interlocutori in molte parti politiche presenti in Parlamento.

Da anni, quindi, si dibatte di tale problema nell'ambito delle forze politiche, soprattutto di quelle più sensibili. Da questi confronti, dalle analisi che ne sono seguite, dall'approfondimento della materia che ha avuto luogo al Senato, è scaturita una bozza di legge che tutti i gruppi politici hanno contribuito ad arricchire, migliorare e licenziare come base di discussione per costruire una moderna soluzione ai problemi posti in essere dal mondo dei disabili.

Il testo che ci giunge dall'altro ramo del Parlamento si prefigge di superare le vecchie e logore norme che allo stato regolano la materia. Tale testo non è nato per caso, ma al contrario rappresenta la sintesi di una serie di proposte di legge giacenti in Parlamento, tutte caratterizzate dall'intendimento di riformare orga-