

COSA CAMBIERÀ
NEL MONDO DEL LAVORO

VECCHIA E NUOVA LEGGE A CONFRONTO

Che cosa cambierà nel mondo del lavoro con la nuova disciplina sul diritto al lavoro dei disabili? Forniamo di seguito stralci di alcuni dei punti che caratterizzano la vecchia legge 482 (disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private) e della proposta di legge sul diritto al lavoro dei disabili presentata dall'on. Stelluti in discussione alla Camera. Quella che si chiamerà legge Stelluti abrogherà la legge 482 attualmente in uso.

SOGGETTI
AVENTI DIRITTO

***l. 482/68** invalidi di guerra, militari e civili, invalidi per servizio, invalidi civili, ciechi, sordomuti, orfani e vedove dei caduti in guerra o per servizio o sul lavoro, ex tubercolotici e profughi e disposizioni non si applicano a coloro che abbiano superato il 55° anno di età; a coloro che abbiano perduto ogni capacità lavorativa o che, per natura e grado della loro invalidità possano danneggiare la salute e l'incolumità dei compagni di lavoro o la sicurezza degli impianti*

Stelluti. Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL);
non vedenti (coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) o sordomuti (coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento del linguaggio) (1);

invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui la tabella annessa al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n.915, e successive modificazioni. La valutazione delle residue capacità lavorative e delle abilità, degli strumenti e delle prestazioni da porre in essere ai fini del sostegno dell'autonomia della persona e delle sue possibilità di inserimento lavorativo è effettuato da apposite commissioni.

Per la valutazione e la residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità

(1) Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti, per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, per i terapisti della riabilitazione non vedenti, gli insegnanti non vedenti. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano ferme le disposizioni contenute in alcuni articoli della legge 13 marzo 1958, n.308.

I SOGGETTI
OBBLIGATI

***l. 482/68** aziende private e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo; le amministrazioni regionali, provinciali e comunali; le aziende di Stato e municipalizzate, le amministrazioni degli enti pubblici in genere e degli istituti soggetti a vigilanza governativa.
a) Aziende private*

I privati datori di lavoro, i quali abbiano complessivamente alle loro dipendenze più di 35 lavoratori tra operai ed impiegati, ad esclusione degli apprendisti, sono tenuti ad assumere lavoratori appartenenti alle

categorie indicate nel precedente titolo, per una aliquota complessiva del 15 per cento del personale in servizio; le frazioni percentuali superiori allo 0,50 per cento sono considerate unità. Nel limite percentuale di posti dovuti ai sensi delle aliquote spettanti saranno riservati ai mutilati e invalidi almeno la metà dei posti disponibili di custodi, portieri, magazzinieri, ascensoristi, addetti alla vendita dei biglietti nei locali di pubblico spettacolo (cinema, teatri, sale di concerti, ecc.), guardiani di parcheggi per vetture, guardiani di magazzini o che comportino mansioni analoghe. Nell'assegnazione di detti posti dovrà essere data la precedenza, se invalidi di guerra o per servizio, agli amputati dell'arto superiore o inferiore, ascritti alle categorie seconda, terza e quarta della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, e, per le altre categorie, ai minorati in analoghe condizioni. Nell'ambito dell'aliquota complessiva la ripartizione dei posti tra le singole categorie avviene in proporzione alle percentuali di riserva descritte in precedenza. Agli effetti della determinazione dell'obbligo dell'assunzione di appartenenti a singole categorie di beneficiari, non sono computabili tra i dipendenti del datore di lavoro gli appartenenti alle altre categorie protette obbligatoriamente occupati, nonché, per quanto concerne le aziende costituite in cooperative di lavoro, gli operai e impiegati che ne siano soci.

b) Enti pubblici

Le amministrazioni, aziende ed enti pubblici che, complessivamente abbiano più di 35 dipendenti, sono tenuti ad assumere, senza concorso e subordinatamente al verificarsi delle vacanze, lavoratori appartenenti alle categorie indicate e in possesso del requisito richiesto dalle vigenti disposizioni, salvo quello della idoneità fisica, per una percentuale complessiva, rapportata ai posti di organico o al contingente numerico nel caso di mancanza dell'organico:

a) del 15 per cento del personale operaio di ruolo o a contratto di diritto privato, calcolato sull'intero contingente da ripartire fra le singole categorie in relazione alla consistenza organica di ciascuna, previo accertamento della

idoneità professionale, mediante apposita prova, per gli aspiranti all'assunzione della prima e seconda categoria;
b) del 15 per cento del personale delle carriere esecutive o equipollenti;
c) del 40 per cento del personale ausiliario o equiparato (6/c).

Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 per cento sono considerate unità.

Stelluti. Datori di lavoro pubblici e privati. L'obbligo di assunzione è così delineato:

- 7% dei lavoratori occupati per aziende con più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti (l'obbligo per queste imprese decorre dopo 15 giorni dalla entrata in vigore di questa legge e solo in caso di nuova assunzione).

Le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità. In particolare:

- Per i partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza, della riabilitazione la quota di riserva si computa esclusivamente in riferimento a personale tecnico - esecutivo e con funzioni amministrative.
- Per i servizi di polizia, della protezione civile, e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

Non sono obbligate:

Le imprese in difficoltà o che usufruiscono dei provvedimenti di cassa integrazione e mobilità e in altri casi specifici descritti nel testo di legge. Per l'assunzione presso aziende pubbliche, i disabili che risultano disoccupati e inseriti nell'elenco, con un'unica graduatoria hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso. Dagli elenchi che concorrono alla graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio in conseguenza del-

la perdita della capacità lavorativa.

La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano cambi procedono alle assunzioni di disabili attraverso pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

Modalità della richiesta :

I datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti oppure stipulando convenzioni. Le richieste sono in linea di massima nominative da effettuarsi in percentuali definite dalla legge a seconda della forza lavoro occupata.

QUOTA DI RISERVA

1. 482/68 *L'aliquota complessiva da riservarsi da parte delle aziende private e delle pubbliche amministrazioni è ripartita tra le varie categorie di riservatari nelle misure seguenti:*

invalidi di guerra 25%; invalidi civili di guerra 10%; invalidi per servizio 15%; invalidi del lavoro 15%; orfani e vedove di guerra, per servizio e per lavoro 15%; invalidi civili 15%; sordomuti 5%. La percentuale riservata ai sordomuti si applica soltanto nei confronti delle aziende con oltre 100 dipendenti e delle pubbliche amministrazioni con lo stesso numero di dipendenti; nel caso di aziende e pubbliche amministrazioni con un numero inferiore di dipendenti e della amministrazione autonoma delle Ferrovie dello Stato, la percentuale riservata ai sordomuti è attribuita agli invalidi di civili. In mancanza dei diretti beneficiari subentrano proporzionalmente i riservatari delle altre categorie, secondo le valutazioni della commissione provinciale per il collocamento obbligatorio.

Stelluti. Il numero di soggetti disabili da assumere, non è computabile tra i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi, i soci di cooperative di produzione, i dirigenti e i soggetti assunti ai sensi della presente legge.

I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro con una quantità di lavoro tale da procurare loro una presta-

zione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

I lavoratori che diventano inabili in seguito ad infortunio sul lavoro o malattia professionale non sono computati nella quota di riserva dall'azienda presso la quale si è verificato l'infortunio o prodotta la malattia, ma possono essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori e alla conservazione del trattamento più favorevole corrispondente la mansioni di provenienza. Nel caso ciò non sia possibile, questi lavoratori vengono avviati presso altra azienda in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nelle apposite e specifiche graduatorie compilate secondo modalità previste nel testo di legge.

La riqualificazione professionale

Nel caso in cui si renda necessaria ai fini dell'inserimento mirato una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare con esoneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione o affidarne lo svolgimento mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione tutela e rappresentanza, nonché agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro è attribuita la regioni.

ESCLUSIONI, ESONERI

1. 482/68 *Le imprese di navigazione marittima ed aerea, le ferrovie dello Stato e le imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione non sono tenute, per quanto concerne il solo personale navigante e viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui al precedente articolo. Per il personale dei servizi attivi delle ferrovie dello Stato e dei servizi pubblici di trasporto in concessione od esercitati da enti pubblici lo-*

cali, le assunzioni obbligatorie in tali servizi sono limitate alle seguenti qualifiche e percentuali:

a) manovali, cantonieri e operai, nella percentuale complessiva del 15 per cento;

b) guardie e custodi in genere delle stazioni, nella percentuale complessiva del 20 per cento;

c) portieri e inservienti, nella percentuale complessiva del 40 per cento. I servizi pubblici di trasporto in concessione di cui al presente articolo si intendono su ferrovie, tramvie, linee di navigazione interna, autolinee, filovie, funicolari e funivie. Restano ferme le limitazioni ed esclusioni previste da norme particolari per le assunzioni obbligatorie presso l'Amministrazione autonoma delle poste e telecomunicazioni, l'Azienda di Stato per i servizi telefonici, l'Amministrazione dei monopoli di Stato. Con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione provinciale, le aziende private che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di invalidi prescritta, potranno essere parzialmente esonerate dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che, in sostituzione degli invalidi, provvedano ad assumere orfani e vedove delle varie categorie. La mancata assunzione di orfani e vedove comporta la decadenza dall'esonero.

Le domande di esonero dovranno essere presentate agli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione nella cui provincia l'azienda ha la sua sede principale. I datori di lavoro che esercitano lavorazioni di breve durata per un periodo non superiore a tre mesi, sono esonerati dal collocamento obbligatorio, rispetto al personale assunto per tali lavorazioni.

Lavoratori dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica di affezione tubercolare

Le case di cura e i sanatori per tubercolotici dipendenti da enti pubblici o da privati hanno l'obbligo di assumere, in aggiunta alle aliquote previste per i riservatari di cui alla presente legge, lavoratori dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica di affezione tubercolare.

non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Nel caso in cui i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non riescono ad occupare l'intera percentuale di disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, a condizione che versino un contributo esonerativo al fondo regionale per l'occupazione dei disabili (le cui modalità di funzionamento e gli organi amministrativi sono determinate con legge regionale in modo da assicurare la rappresentanza dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili). Il Fondo regionale, eroga contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili, contributi aggiuntivi e altre provvidenze in attuazione della finalità della presente legge.

I datori di lavoro, pubblici e privati, possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, compensando con le eccedenze il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della stessa regione o delle regioni confinanti.

ESECUTIVI
E IMPEGNATIVE
DEI PROVVEDIMENTI
AMMINISTRATIVI

I. 482/68 *Qualsiasi provvedimento, compresi i bandi di concorso, che si riferisca ad assunzioni di personale valido presso le pubbliche amministrazioni non diviene esecutivo se non sia dichiarato nel provvedimento stesso che esso è stato emanato tenendo conto dei benefici in materia di assunzioni riservate agli invalidi ed agli altri aventi diritto con la presente legge. Ove i posti di riserva previsti per le assunzioni senza concorso non siano stati ricoperti, anche parzialmente, la esecutività dei provvedimenti di ammissione nei relativi ruoli è subordinata alla contestuale attestazione che i posti ancora da conferire sono stati accantonati in favore degli aventi diritto.*

I provvedimenti di assunzione del personale presso le amministrazioni e gli enti pubblici, non conformi alle disposizioni della presente legge, possono essere impugnati per l'annullamento tanto in via amministrativa quanto in via giurisdizionale, su istanza sia dei singoli invalidi e degli altri aventi diritto iscritti come disoccupati negli elenchi di cui al successivo articolo 19, che dell'Unione nazionale mutilati per servizio, dell'Ente nazionale protezione e assistenza sordomuti, dell'Associazione nazionale famiglie caduti e dispersi in guerra, nonché delle opere, enti e associazioni a carattere nazionale con personalità di diritto pubblico, cui è affidata istituzionalmente la tutela degli invalidi, orfani e vedove di cui alla presente legge; può ugualmente a dirsi tanto la via amministrativa quanto la via giurisdizionale anche in caso di diniego di assunzione.

1.482/68 Organi del collocamento: Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, Commissioni provinciali

Il servizio del collocamento è effettuato dagli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, che si atterranno alle graduatorie e ai criteri stabiliti dalle commissioni provinciali per il collocamento... E' istituita in ogni provincia, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, la commissione provinciale per il collocamento obbligatorio, composta dal direttore dell'Ufficio del lavoro e della massima occupazione, che la presiede, da un rappresentante designato da ciascuna delle opere, enti e associazioni, di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente, da tre rappresentanti dei lavoratori e da tre dei datori di lavoro, designati rispettivamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, e da un ispettore medico del lavoro.

I membri effettivi e supplenti della commissione sono nominati con decreto del prefetto. Essi durano in carica due anni.

Le aziende private, tenute ad assumere lavoratori

appartenenti alle categorie indicate nel titolo I della presente legge, dovranno rivolgere le richieste agli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione. Le amministrazioni dello Stato, aziende ed enti pubblici di cui al precedente articolo 12 hanno facoltà di scegliere e assumere direttamente i lavoratori appartenenti alle categorie indicate nel titolo I della presente legge iscritti negli elenchi, e possono altresì decidere, in caso di esaurimento degli aspiranti di una categoria, per la copertura dei posti disponibili con aspiranti appartenenti alle altre categorie, secondo un criterio proporzionale.

Le aziende private possono richiedere nominativamente i lavoratori di concetto e il personale destinato a posti di fiducia connessi con la vigilanza e la custodia delle sedi, degli opifici, dei cantieri o comunque di beni, nonché i qualificati e gli specializzati ..., eventualmente disponibili, negli elenchi di cui all'articolo 19 della presente legge. L'avviamento al lavoro degli invalidi, per un periodo di 5 anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, dalle direzioni provinciali dell'Opera nazionale degli invalidi di guerra in base a segnalazione degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione. Trascorso il predetto termine tale avviamento verrà effettuato dagli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Compiti della commissione provinciale per il collocamento obbligatorio

La commissione ha il compito di:

- a) approvare le graduatorie per l'avviamento al lavoro degli iscritti negli appositi elenchi ... precedentemente descritti;*
- b) approvare l'aggiornamento trimestrale degli elenchi provinciali delle categorie tutelate dalla presente legge;*
- c) decidere, in caso di esaurimento degli aspiranti di una categoria, per la copertura dei posti disponibili con aspiranti appartenenti alle altre categorie, tenendo presente in sede di assegnazione di detti posti nell'ambito della stessa categoria protetta i criteri di*

preferenze stabiliti dall'articolo 15, comma quarto, della legge 29 aprile 1949, n. 264;

d) nel caso che la determinazione dei posti disponibili da assegnare alle singole categorie presso i singoli datori di lavoro, dia luogo a frazioni percentuali, decidere per la loro assegnazione nel limite dell'aliquota complessiva riservata per le assunzioni obbligatorie;

e) esprimere il parere sulle domande di oblazione presentate dalle aziende inadempienti;

f) esprimere pareri sulle richieste di esonero dalle assunzioni di invalidi, presentate dalle aziende a norma dell'articolo 13 della presente legge e sulla richiesta di compensazione territoriale.

Sottocommissione centrale

Presso la commissione centrale per l'avviamento al lavoro e per l'assistenza ai disoccupati ..., è istituita una sottocommissione composta dal direttore generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale preposto al servizio del collocamento, che la presiede, da 4 rappresentanti dei datori di lavoro facenti parte della predetta commissione centrale, da un rappresentante, rispettivamente, dell'Unione nazionale mutilati per servizio, dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti, dell'Associazione nazionale delle famiglie dei caduti e dei dispersi in guerra, nonché da un rappresentante di ciascuna delle opere, enti e associazioni a carattere nazionale, con personalità giuridica di diritto pubblico, cui è affidata istituzionalmente la tutela degli invalidi, orfani e vedove di cui alla presente legge.

La sottocommissione ha il compito di:

1) esprimere pareri di ordine organizzativo, tecnico e amministrativo sulla disciplina del servizio del collocamento obbligatorio e sulla determinazione dei criteri che le commissioni provinciali debbono seguire ai fini delle precedenza nell'avviamento al lavoro dei soggetti tutelati dalla presente legge;

2) esprimere pareri circa le autorizzazioni alle aziende aventi sedi o stabilimenti in più province per le assunzioni e compensazioni territoriali previste dall'articolo 21.

Elenchi

Presso gli uffici provinciali del lavoro sono istituiti elenchi separati per le singole categorie degli invalidi di guerra, degli invalidi civili di guerra, degli invalidi del lavoro, degli invalidi per servizio, degli invalidi civili dei sordomuti, degli orfani e delle vedove di caduti di guerra o del lavoro o per servizio e dei profughi che risultino disoccupati e che aspirino ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative.

La richiesta di iscrizione è presentata direttamente dagli interessati o dalle associazioni, opere, enti ..., munita della necessaria documentazione concernente la sussistenza dei requisiti che, a norma delle leggi in vigore, danno titolo al collocamento obbligatorio, le attitudini lavorative e professionali del richiedente anche in relazione all'occupazione cui aspira, e per coloro che hanno menomazioni fisiche, una dichiarazione di un ufficiale sanitario, comprovante che l'invalido, per la natura e il grado della mutilazione o invalidità, non può riuscire di pregiudizio alla salute e alla incolumità dei compagni di lavoro od alla sicurezza degli impianti.

Negli elenchi... sarà fatta particolare menzione degli amputati dell'arto superiore o inferiore, ascritti alle categorie seconda, terza e quarta della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, se invalidi di guerra o per servizio, e delle minorazioni analoghe per le altre categorie.

La compilazione dei singoli elenchi avviene con la collaborazione, per ciascuna delle categorie aventi diritto, dei rispettivi rappresentanti facenti parte della commissione provinciale di cui all'articolo 16.

Accertamento sanitario

L'invalido o il datore di lavoro che lo occupa o lo deve occupare possono chiedere che sia accertato che la natura e il grado dell'invalidità non possa riuscire di pregiudizio alla salute o all'incolumità dei compagni di lavoro od alla sicurezza degli impianti.

L'accertamento sanitario ... è demandato ad un

collegio medico, nominato dal prefetto, che ha sede presso l'ufficio provinciale sanitario e composto dal medico provinciale, che lo presiede da un ispettore medico del lavoro, da un medico in rappresentanza dei datori di lavoro e da un medico designato dall'associazione, opera od ente ...; il lavoratore può farsi assistere da un medico di fiducia.

Lo stesso collegio medico di cui al precedente comma decide, su ricorso dell'invalido stesso, circa la compatibilità dello stato fisico del ricorrente con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente.

Qualora il datore di lavoro, in attesa del giudizio del collegio medico, allontani dal lavoro l'invalido già assunto ovvero si rifiuti di assumerlo, è tenuto a corrispondere a questi le retribuzioni perdute nel caso in cui il referto del collegio riesca favorevole all'invalido. In tale caso il datore di lavoro è altresì tenuto ad assegnare all'invalido una occupazione compatibile con le sue condizioni fisiche.

Fermo il disposto dell'articolo 2103 del codice civile, il datore di lavoro ha facoltà di adibire l'invalido a mansioni diverse da quelle per le quali fu assunto purché compatibili con le condizioni fisiche dell'invalido stesso.

L'onere relativo è a carico del datore di lavoro o dell'associazione di categoria del richiedente la visita.

Stelluti. Avviamento al lavoro

Gli "uffici competenti", provvedono, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

Elenchi e graduatorie

1. E' previsto un apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo competente annota in una apposita sche-

da le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione.

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria.

4. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

I prospetti informativi

La richiesta di avviamento al lavoro può essere presentata anche attraverso l'invio ai competenti uffici di prospetti informativi da parte dei datori di lavoro.

Dai prospetti devono risultare il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata, stabilisce con proprio decreto la periodicità dell'invio dei prospetti e la richiesta di ulteriori informazioni utili per l'applicazione della disciplina delle assunzioni obbligatorie. I prospetti sono pubblici.

I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante apposite convenzioni. Sono previste specifiche agevolazioni.

Gli uffici competenti possono determinare pro-

cedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.

Quando l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può far richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa come previsto dalla presente legge.

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

RAPPORTO DI LAVORO

***l. 482/68** A coloro che sono assunti al lavoro in forza della presente legge deve essere applicato il normale trattamento economico, giuridico e normativo.*

La presente legge non implica nessuna modificazione del trattamento di pensione fatto agli invalidi di guerra, per servizio e del lavoro, qualunque sia il grado della rieducazione conseguita e l'occupazione a cui siano assunti, nonché alle vedove ed agli orfani dei caduti in guerra, per servizio e sul lavoro. Oltre che nei casi di licenziamento previsti per giusta causa o giustificato motivo, i mutilati e invalidi di cui alla presente legge possono essere licenziati quando, a giudizio del collegio medico provinciale, sia accertata, su richiesta dell'imprenditore o dell'invalido interessato, la perdita di ogni capacità lavorativa o aggravamento di invalidità tale da determinare pregiudizio alla salute ed incolumità dei compagni di lavoro, nonché alla sicurezza degli impianti.

In caso di licenziamento l'azienda o la pubblica amministrazione è tenuta a darne comunicazione, nel termine di 10 giorni, all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione per la sostituzione del lavoratore licenziato con altro avente diritto all'assunzione obbligatoria.

Stelluti. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle legge e dai contratti collettivi. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Negli stessi casi, il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che tale incompatibilità persista, periodo in cui può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli uffici competenti provvederanno alla sostituzione del lavoratore con altro avente diritto avviamento obbligatorio.

Favorire l'inserimento lavorativo dei disabili gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni per la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali dei disabili.

CONVENZIONI
DI INTEGRAZIONE
LAVORATIVA

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro e i lavoratori disabili interessati si impegnano ad effettuare.

Le convenzioni di integrazione lavorativa devono inoltre:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le norme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi preposti al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge, oppure con le cooperative sociali, consorzi, organizzazioni di volontariato, iscritte ai registri regionali, e con altri soggetti pubblici e privati ritenuti idonei al conseguimento degli obiettivi della presente legge.

Le convenzioni di integrazione lavorativa possono riguardare l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Convenzioni con le cooperative sociali alle quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro, non sono ripetibili per lo stesso soggetto, non possono riguardare più di un lavoratore disabile nel caso in cui il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti, il 30% dei lavoratori disabili se si tratta di luoghi di lavoro con più di 50 dipendenti.

La convenzione se ci sono i seguenti requisiti:

- contestuale assunzione del disabile da parte del datore di lavoro

- copertura dell'aliquota d'obbligo prevista nel capitolo delle quote di riserva

- impiego del disabile presso la cooperativa sociale, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali (a carico della cooperativa) per tutta la durata della convenzione prevista in 12 mesi prorogabili di altri 12 da parte degli uffici competenti - indicazione nella convenzione di

a) ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa che, però, non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, gli oneri previdenziali e assistenziali e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili

b) i nominativi dei soggetti da inserire

c) indicazione del percorso formativo personalizzato

Attraverso le convenzioni stipulate, gli organi competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo:

- a) la fiscalizzazione totale per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra. La medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità e nei limiti del 10% delle risorse annue e indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse non impiegate;
- b) la fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di tre anni, dei contributi previ-

AGEVOLAZIONI
PER LE ASSUNZIONI

COOPERATIVE
SOCIALI

denziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);
c) il rimborso forfettario parziale delle spese necessari alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'istallazione di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile. Tali agevolazioni sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

I relativi oneri sono posti a carico del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 30 miliardi per il 1998; 40 miliardi per l'anno 1999; 60 miliardi a decorrere dall'anno 2000.

Le agevolazioni vengono sottoposte a verifica dopo 5 anni.

Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica vengono indicati i criteri e le modalità per l'attribuzione alle regioni delle disponibilità del Fondo.

Il Governo della Repubblica dopo non più di tre anni dalla data di entrata in vigore della legge, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni.

Le imprese private e gli enti pubblici economici che non inviano il prospetto secondo le modalità predette sono soggetti alla sanzione amministrativa

va del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto maggiorata di lire 100.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e sono destinate al Fondo.

Ai responsabili di inadempienze delle amministrazioni pubbliche alle disposizioni della presente legge, si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle vigenti norme sul pubblico impiego.

CONCORSI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

***l. 482/68** Nei concorsi a posti delle carriere direttive e di concetto o parificati, gli appartenenti alle categorie indicate nel precedente titolo, che abbiano conseguito l'idoneità, verranno inclusi nell'ordine di graduatoria tra i vincitori fino a che non sia stata raggiunta la percentuale del 15 per cento dei posti di organico; a parità di punteggio valgono le precedenzae stabilite dall'articolo 5 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni.*

Stelluti. I disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 2 anche se non versino in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

SANZIONI