

L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE

LA RIFORMA VA A REGIME

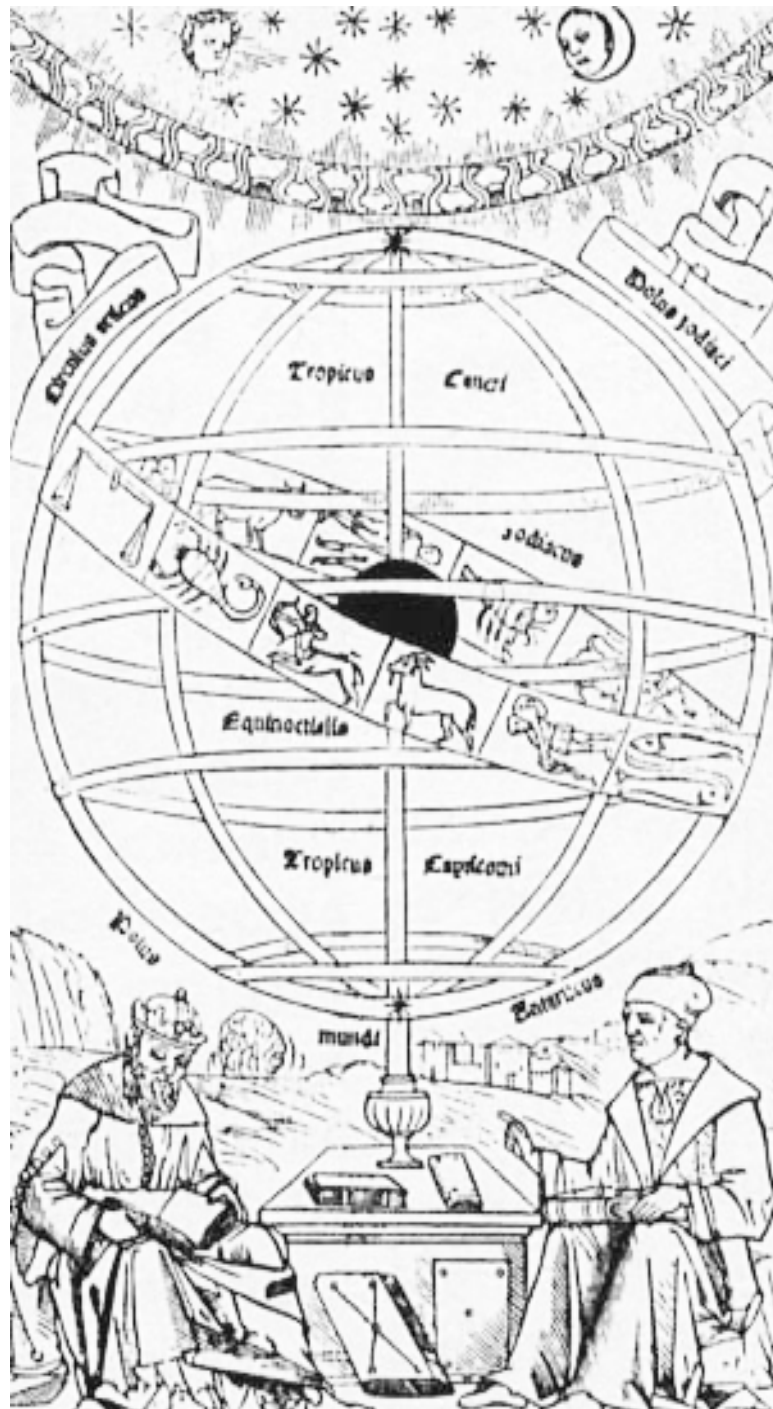
di Gerardo Di Paola*

Le norme per il diritto al lavoro dei disabili contenute nella legge n.68 del 13.3.1999, entrate in vigore nel gennaio di quest'anno, aggiungono un altro pezzo importante alla riforma del collocamento avviata attraverso quel complesso normativo che, a partire dalla cosiddetta Bassanini, si è concretizzato con il Decreto Legislativo n.469 del 23.12.1997 e con le leggi regionali di attuazione che hanno definito il quadro a livello locale.

La riforma ha tra le sue finalità, la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

La nuova legge specifica che per collocamento mirato dei disabili si intende "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

I soggetti interessati al provvedimento sono gli ultra quindicenni affetti da minorazione fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, nonché le persone invalide del lavoro con una menomazione superiore al 33% accertata dall'INAIL e le persone non vedenti e sordomute.



È consentita l'iscrizione negli speciali elenchi anche degli orfani, le vedove, i coniugi e i figli superstiti dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra o di lavoro. E' possibile, infine, l'inserimento dei profughi italiani rimpatriati e delle famiglie vittime del terrorismo.

Secondo le nuove norme i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze una quota di lavoratori appartenenti alle categorie sopraindicate in rapporto all'organico posseduto.

Tale quota è fissata nella seguente misura:

- 7% per le aziende con più di 50 addetti;
- due unità per le aziende che occupano da 36 a 50 addetti;
- una unità per le aziende da 15 a 35 addetti.

Un elemento di novità, rispetto al passato è l'estensione dell'obbligo, a partire dalle nuove assunzioni, anche alle imprese appartenenti a quest'ultima fascia.

È da notare, però, che la nuova legge, se da un lato aumenta il numero delle imprese soggette all'obbligo di assunzione (tutte quelle che hanno tra 15 e 35 dipendenti), dall'altro diminuisce sensibilmente il totale dei posti riservati ai disabili rispetto alla vecchia normativa. La legge n.482 del 1968, infatti, imponeva alle aziende private che occupavano più di 35 lavoratori tra impiegati e operai di riservare una quota pari al 15% alle cosiddette "categorie protette", mentre gli Enti pubblici con più di 35 dipendenti erano tenuti a riservare alle stesse categorie una percentuale di posti così ripartita:

- 15% del personale operaio di ruolo;
- 15% del personale delle carriere esecutive o equipollenti;
- 40% del personale ausiliario o equiparato

Se a tutto questo aggiungiamo che la nuova legge prende a riferimento l'organico complessivo come base di calcolo su cui applicare le predette percentuali, escludendo dal conteggio tutti i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro tempora-

neo e di lavoro a domicilio, otteniamo una netta riduzione, per le aziende, dell'obbligo di assunzione dei soggetti disabili, a seguito del crescente peso che stanno assumendo alcune tra queste nuove forme di lavoro.

La prospettiva migliora, se consideriamo, inoltre, la possibilità prevista per datori di lavoro (pubblici e privati), in grado di dimostrare che "per speciali condizioni della loro attività" non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, di essere esonerati dall'obbligo di assunzione, fino ad una percentuale massima del 60% della quota di riserva, previo versamento all'apposito Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di una quota di £ 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Una novità di rilievo, senz'altro positiva, è costituita dall'obbligo, per tutte le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o che abbiano rapporti di convenzione e/o concessione con pubbliche amministrazioni, della certificazione, rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della legge, pena l'esclusione. Per quanto riguarda i servizi del collocamento obbligatorio e i servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili, la legge 68/99 modifica alcune indicazioni fornite in sede di emanazione delle direttive di cui al Decreto Legislativo n.469/97 a cui le regioni dovevano attenersi in sede di organizzazione del sistema regionale per l'impiego.

In particolare si è previsto che i

nuovi organismi provinciali devono provvedere, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, all'attuazione e alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti disabili, nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni e quant'altro necessario per il corretto funzionamento del sistema.

Va segnalato, in proposito, che tra tutte le leggi regionali emanate in esecuzione del decreto Legislativo 469/97, solo le leggi regionali di Abruzzo, Marche e Lombardia avevano già previsto la presenza all'interno delle Commissioni regionali tripartite (organi deputati alla concertazione, progettazione, proposta, valutazione e verifica delle politiche del lavoro di competenza regionale) la presenza dei rappresentanti delle associazioni dei disabili.

Ma al di là di queste considerazioni su luci ed ombre di questa riforma, uno dei nodi fondamentali, ancora tutto da sciogliere, riguarda l'intera fase di implementazione delle politiche di regolamentazione del mercato del lavoro e quindi anche delle tutele dei soggetti disabili. I segnali che giungono, dopo circa due anni dall'inizio di questo cammino, non sono affatto positivi. Numerose sono ancora le realtà in cui gli operatori degli uffici periferici sono costretti a gestire una situazione di caos organizzativo legato alla fase di passaggio delle competenze dal Ministero del lavoro alle Regioni e da queste alle Province.

** ricercatore Istituto superiore per la formazione (Isf)*