

CAMERA DEI DEPUTATI ^{N. 760}

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BELLANOVA, BENAMATI, BERRETTA, BOFFA, BORDO, BRAGA, BRANDOLINI, BUCCHINO, MARCO CARRA, CECCUZZI, CODURELLI, CONCIA, D'ANTONA, DE BIASI, FADDA, GIANNI FARINA, FARI-NONE, FEDI, FERRARI, FRONER, GIACHETTI, GINEFRA, GRASSI, LARATTA, LOVELLI, MADIA, MARCHI, MARIANI, MIGLIOLI, MII-SIANI, MOGHERINI REBESANI, MOTTA, ANDREA ORLANDO, MA-RIO PEPE (PD), RAMPI, RIGONI, ROSSA, SARUBBI, SBROLLINI, SCHIRRU, SERVODIO, TIDEI, LIVIA TURCO, VELO, VICO

Azioni positive per la realizzazione dell'integrazione delle
donne disabili nel mondo del lavoro

Presentata il 6 maggio 2008

ONOREVOLI COLLEGHI! — Una vita propria e indipendente è la giusta aspirazione di ogni persona; lo è in particolar modo per chi, a causa della disabilità, troppo spesso vede pregiudicati il futuro e la possibilità di un pieno inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro.

Questa obiettiva difficoltà che incontra il lavoratore disabile è accresciuta nel caso delle donne lavoratrici le quali, al danno

fisico, sommano sul piano psicologico pesanti conseguenze legate allo specifico femminile.

È stato rilevato, ad esempio, che negli oltre 200.000 casi in Italia in cui sono coinvolte donne che lavorano, una percentuale assai significativa rinuncia all'attività lavorativa proprio a causa del difficile e a volte penoso percorso di ritorno sul luogo di lavoro.

Infatti, dopo l'intervenuta disabilità, per la fascia di donne di età inferiore ai cinquanta anni si registra una forte spinta al licenziamento (circa un 40 per cento nel nord-ovest e un 30 per cento al sud), mentre circa il 60 per cento delle donne oltre i cinquanta anni di età smette di lavorare e una percentuale altrettanto significativa cambia azienda.

Inoltre, da un'indagine promossa dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), patrocinata dai Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per le pari opportunità, svolta nel 2003, rivolta alle donne portatrici di disabilità per cause lavorative, emerse la volontà e la capacità delle donne di non rinunciare alla propria vita nonostante le difficoltà incontrate nella fase di reinserimento, difficoltà dovute a discriminazioni di genere e al fraporsi di ostacoli di diversa natura nel proseguire l'attività professionale.

Ostacoli che nascono a causa delle ricadute che la disabilità provoca nell'ambito familiare e affettivo e che, nella vita di coppia, possono determinare anche l'abbandono del compagno dopo l'infortunio.

A fronte di un ruolo sempre più significativo delle donne nel mondo del lavoro, sia in termini quantitativi che qualitativi — ruolo riconosciuto e valorizzato in particolar modo dall'Unione europea attraverso una legislazione volta a incrementare l'uguaglianza tra uomo e donna, nonché la parità di trattamento e la non discriminazione — non corrisponde un coerente impegno nella traduzione di questi principi sul piano normativo quando le lavoratrici sono vittime di incidenti e di infortuni anche sul luogo di lavoro.

Le donne con disabilità, infatti, si trovano a dover fare fronte ad una duplice forma di discriminazione: la prima, più specificamente connessa al genere, è il risultato di fattori sociali; la seconda è connessa più strettamente alla condizione di disabilità. Il genere spesso caratterizza e rinforza alcuni stati di maggiore vulnerabilità.

La presente proposta di legge intende dunque prevedere e promuovere forme di sostegno alle donne disabili attraverso azioni positive affinché possano essere rimossi tutti gli ostacoli che ne impediscono il reinserimento e un'effettiva integrazione nel mondo del lavoro.

Azioni positive tese a contrastare l'aggravato svantaggio subito dalle lavoratrici disabili e ad accrescere le opportunità previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, normativa di riferimento per l'avviamento e l'inserimento al lavoro delle persone disabili; una legge che, superata ogni forma di assistenzialismo e di pietismo, punta sulla formazione e sulla valorizzazione di capacità, attitudini e qualità delle persone disabili e ne sostiene l'inserimento, ove necessario, con incentivi e utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'innovazione tecnologica.

Pertanto, la finalità della presente proposta di legge, richiamata dall'articolo 1, è di favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro di tutte le donne disabili indipendentemente dalle cause che ne hanno originato la disabilità, attraverso azioni positive finalizzate a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono un'effettiva integrazione nel mondo del lavoro. Tra le misure contemplate vi sono forme di agevolazione fiscale e contributiva in favore del datore di lavoro, sia pubblico che privato, che assume (o riassume o reintegra) una lavoratrice con una riduzione della capacità lavorativa inferiore alla percentuale prevista dall'articolo 13, comma 1, lettera *b*), della legge 12 marzo 1999, n. 68, e cioè, non compresa tra il 67 e il 79 per cento.

Ai sensi dell'articolo 2, a fronte della stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno, nonché per i contratti di lavoro a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali previsti dalla normativa vigente, unicamente nella misura di un terzo e per un periodo di cinque anni dalla data di sottoscrizione dei relativi contratti, qualora lo stesso abbia superato la misura massima relativa alle quote di riserva

per le assunzioni obbligatorie, così come sancito dall'articolo 3 della legge n. 68 del 1999. Al fine di assicurare ogni ulteriore garanzia alle lavoratrici, tali agevolazioni si applicano anche nei casi di riassunzione e di reintegro di lavoratrici disabili i cui contratti sono scaduti prima dell'intervenuta disabilità.

L'assunzione di lavoratrici con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché nelle varie forme contemplate dal decreto legislativo n. 276 del 2003, recante la riforma del mercato del lavoro, determina, per datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a cinquanta, ai sensi dell'articolo 3 della proposta di legge, la possibilità di versare i contributi previdenziali nella misura di due terzi di quelli dovuti.

In relazione al contratto di apprendistato, sia professionalizzante che di istruzione e di formazione, l'articolo 4 dispone che sia stipulato, peraltro anche in deroga ai limiti di età previsti, in presenza di un contesto produttivo e organizzativo tale da garantire un'adeguata integrazione della donna disabile nel contesto lavorativo, sulla base delle capacità professionali accertate dalle commissioni sanitarie competenti, sentito il parere dei comitati tecnici a ciò preposti. Detti comitati, inoltre, partecipano, d'intesa con il datore di lavoro, all'individuazione dei percorsi formativi della lavoratrice, nonché a fornire ogni supporto informativo necessario (si veda anche l'articolo 6). Se la stipula del contratto di apprendistato determina per il datore pubblico e privato il beneficio del versamento dei contributi previdenziali nella misura di due terzi, la successiva assunzione della lavoratrice a tempo indeterminato comporta l'ulteriore agevolazione del versamento dei contributi pari a un terzo di quelli dovuti per la durata massima di tre anni.

La proposta di legge, all'articolo 5, riconosce misure di sostegno sia alla formazione — attraverso lo stanziamento di 5 milioni di euro a favore dei fondi regionali per i disabili, di cui all'articolo 14 della legge n. 68 del 1999, che realizzino specifici corsi di formazione professionale — sia alla

gestione familiare, attraverso l'incremento dell'importo degli oneri deducibili versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale.

Ulteriori misure di sostegno, e più specificamente di natura psico-fisica, sono previste dall'articolo 7, che individua nella consigliera di parità la figura di raccordo tra la struttura aziendale e i servizi sociali, sanitari ed educativi presenti sul territorio, con la funzione di garantire alla lavoratrice la necessaria assistenza sul posto di lavoro. Il medesimo articolo assicura che, per ogni forma contrattuale sottoscritta, il datore di lavoro, su richiesta dell'interessata, è obbligato a concedere permessi straordinari di assenza dal lavoro per la fruizione di sostegno psico-fisico, nel limite massimo di sei ore mensili, da computare in relazione e in proporzione alla natura del contratto sottoscritto.

Ulteriore azione positiva prevista dall'articolo 8 è lo stanziamento statale, pari a 5 milioni di euro, per favorire la stipula di convenzioni tra datori di lavoro ed enti locali, finalizzate ad assicurare servizi di trasporto gratuito per il raggiungimento del posto di lavoro.

Infine, è prevista anche un'azione specifica di monitoraggio che, tenendo conto della differenza di genere, verifichi gli esiti degli interventi attuati. Infatti questo tipo di approccio, indispensabile nell'ambito dello studio di ogni fenomeno che abbia rilevanza sociale, assume un'importanza ancora più decisiva quando lo si cala nella realtà della disabilità. A tale fine l'articolo 9 dispone che, nell'ambito della relazione che il Ministro del lavoro e della previdenza sociale presenta al Parlamento ogni due anni sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999, lo stesso Ministro provveda a riferire, tenendo conto della differenza di genere e sulla base di dati analitici e dettagliati, sull'attuazione della legge, avuto particolare riguardo al raggiungimento degli obiettivi relativi all'inserimento e al reinserimento delle donne disabili nel mondo del lavoro.

La copertura finanziaria è stabilita dall'articolo 10.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Finalità).

1. Le disposizioni della presente legge hanno lo scopo di favorire l'inserimento e il reinserimento delle donne disabili nel mondo del lavoro, attraverso l'adozione di misure, denominate « azioni positive per le donne disabili », che prevedono anche forme di agevolazioni fiscali e contributive per il datore di lavoro, pubblico e privato, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva integrazione lavorativa delle donne disabili.

2. Le agevolazioni contributive previste dalla presente legge si applicano alle lavoratrici che presentano una riduzione della capacità lavorativa inferiore alla percentuale di cui all'articolo 13, comma 1, lettera *b*), della legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni.

ART. 2.

(Agevolazioni contributive per contratti di lavoro a tempo indeterminato).

1. I datori di lavoro, pubblici e privati, che assumono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno le donne disabili sono tenuti al versamento dei contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti, per un periodo di cinque anni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro, qualora sia stata superata la misura massima riferibile alle quote di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 si applicano anche nei casi di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo parziale, nonché nelle ipotesi di riassunzione e di reintegro di lavoratrici disabili i cui contratti sono scaduti antecedentemente all'intervenuta disabilità.

ART. 3.

*(Agevolazioni contributive
per contratti di lavoro diversi).*

1. I datori di lavoro, pubblici e privati, con un numero di dipendenti non superiore a cinquanta che assumono donne disabili con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché con contratto di lavoro a tempo determinato nelle forme di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono tenuti al versamento dei contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di due terzi di quelli dovuti.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 si applicano anche nei casi di riassunzione e di reintegro di lavoratrici disabili i cui contratti sono scaduti antecedentemente all'intervenuta disabilità.

ART. 4.

(Contratto di apprendistato).

1. Il contratto di apprendistato di cui all'articolo 47 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è stipulato in presenza di un contesto produttivo e organizzativo tale da garantire l'inserimento della lavoratrice disabile sulla base delle professionalità e delle mansioni accertate dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sentito il comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni.

2. La definizione del percorso formativo della lavoratrice disabile è individuato dal datore di lavoro, d'intesa con il comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni.

3. Il datore di lavoro, pubblico e privato, che stipula un contratto di apprendistato ai sensi del comma 1 è tenuto al versamento dei contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di due terzi di quelli dovuti.

4. La stipulazione di contratti di apprendistato ai sensi del comma 1 può avvenire anche in deroga ai limiti di età previsti dalla normativa vigente.

5. Il datore di lavoro che, al termine del contratto di apprendistato di cui al comma 1, assume la lavoratrice con contratto a tempo indeterminato è tenuto al versamento dei contributi previdenziali richiesti dalla normativa vigente nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di tre anni.

ART. 5.

(Sostegno alla formazione e all'assistenza personale).

1. È autorizzata la spesa di 5 milioni di euro in favore dei fondi regionali per l'occupazione dei disabili, di cui all'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68, che realizzano specifici corsi di formazione professionale per le donne disabili, al fine di agevolarne l'inserimento nel mondo del lavoro.

2. In favore delle lavoratrici disabili di cui alla presente legge, l'importo massimo degli oneri deducibili versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare previsti dal comma 2 dell'articolo 10 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è pari a 2.600 euro.

ART. 6.

(Servizi per l'inserimento e agevolazioni informative).

1. I comitati tecnici di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni, o, qualora non istituiti, gli organi competenti, provvedono a fornire alle lavoratrici disabili il supporto necessario per agevolarne l'integrazione, fornendo loro tutte le informazioni necessarie al fine di garantire un pieno e adeguato inserimento nella struttura lavorativa.

ART. 7.

(Misure per il sostegno psico-fisico).

1. La consigliera di parità, nominata ai sensi del libro primo, titolo I, capo IV, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è la figura di raccordo tra la struttura aziendale e i servizi sociali sanitari ed educativi presenti sul territorio, con la funzione di garantire alla lavoratrice disabile la necessaria assistenza sul posto di lavoro, con cadenza periodica, comunque almeno bimestrale, e presso una sede messa a disposizione, ove possibile, dal datore di lavoro. La consigliera di parità individua, altresì, con la lavoratrice disabile interessata, le modalità per il sostegno psico-fisico alla medesima lavoratrice.

2. Per le tipologie di contratto di lavoro di cui agli articoli 2 e 3, il datore di lavoro, su richiesta della lavoratrice disabile, è obbligato a concedere permessi straordinari di assenza dal lavoro, nel limite massimo di sei ore mensili, da computare in relazione e in proporzione alla natura del contratto sottoscritto, utilizzabili anche cumulativamente e continuativamente per la fruizione di prestazioni di sostegno psico-fisico al lavoro.

ART. 8.

(Sostegno alla mobilità).

1. Per favorire la stipulazione di convenzioni tra gli enti locali e le strutture aziendali presso le quali prestano attività lavorativa donne disabili, al fine di assicurare alle stesse un servizio di trasporto gratuito per il raggiungimento del posto di lavoro, è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro.

ART. 9.

(Monitoraggio).

1. Nella relazione di cui all'articolo 21 della legge 12 marzo 1999, n. 68, da presentare al Parlamento ogni due anni, il

Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede a riferire in forma dettagliata e analitica, tenendo conto della differenza di genere, sullo stato di attuazione della presente legge.

ART. 10.

(Copertura finanziaria).

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in 40 milioni di euro per ciascuno degli anni 2009 e 2010, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni, per i medesimi anni, dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2008-2010, nell'ambito del fondo speciale di parte corrente dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2009, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

