

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4404

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

COMMERCIO, LO MONTE, LOMBARDO, OLIVERI

Norme per favorire il recupero e il reinserimento
delle lavoratrici vittime di infortuni sul lavoro

Presentata il 7 giugno 2011

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presenza delle donne nel mondo del lavoro è una realtà consolidata nella nostra società.

La nostra Carta costituzionale promuove l'eguaglianza tra uomo e donna laddove dichiara che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, e inoltre stabilisce, ribadendo lo stesso principio nelle norme relative ai rapporti economici, che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

È vero che per lungo tempo queste enunciazioni hanno avuto scarsa incidenza sulla realtà, ma a partire dalla fine degli anni settanta il legislatore ha cercato, con una serie di disposizioni, di dare effettiva attuazione al dettato costituzionale.

La prima di queste disposizioni, la legge n. 903 del 1977 (« Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro »), ha vietato qualsiasi discriminazione anche indiretta fondata sul sesso, che riguardi l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, la progressione nella carriera e la retribuzione ed ha, inoltre, posto il divieto di qualsiasi distinzione tra uomo e donna anche rispetto alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale con riguardo sia all'accesso sia ai contenuti.

Con il decreto-legge n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863 del 1984 (« Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali »), è stata conferita alla commissione

regionale per l'impiego la facoltà di effettuare, attraverso l'Ispettorato del lavoro, indagini presso le imprese qualora sussistano fondati motivi per ritenere che le disposizioni in materia di pari opportunità non vengano rispettate.

Ma una svolta particolarmente significativa è intervenuta con legge n. 125 del 1991 sulle pari opportunità tra uomo e donna («Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro») che ha rinnovato il quadro degli interventi specifici per garantire l'effettiva applicazione della legge n. 903 del 1977.

Infine, la materia è stata unificata e disciplinata nel codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Nonostante tale tutela legislativa quella delle donne continua ad essere la categoria più penalizzata dalla galassia del mondo produttivo, quella più esposta ai rischi legati agli incidenti sui luoghi di lavoro, lo confermano le cifre secondo le quali fino al 2009, sono state quasi 230 mila le donne diventate disabili per cause lavorative, una cifra già di per sé drammatica ma che lo diventa ancora di più per le conseguenze che ne derivano.

Negli ultimi cinque anni è stato segnalato un incremento degli infortuni sul lavoro di circa il 20 per cento e se quelli relativi agli uomini sono saliti del 5 per cento quelli relativi alle donne hanno fatto un non trascurabile passo in avanti del 7 per cento.

Gli incidenti sul lavoro trasformano radicalmente la vita privata delle donne che li subiscono, rendendo precari gli affetti e provocando persistenti problemi psicologici. È quanto emerge da uno studio commissionato dall'Associazione nazionale mutilati e invalidi sul lavoro (ANMIL) in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) volto a focalizzare l'attenzione generale sulla condizione lavorativa delle donne, sulla tutela, sulle ripercussioni di un loro infortunio sui diversi aspetti della vita lavorativa, sociale, familiare e affettiva.

Dal sondaggio, sotto forma di indagine statistica, effettuato su un campione rappresentativo delle 210.000 invalide del lavoro, emerge un'immagine in chiaroscuro: da un lato, la volontà delle donne a non rinunciare alla propria vita, ma, dall'altro, atteggiamenti sfavorevoli, al limite dell'illecito, in ambito lavorativo.

Nella grande maggioranza dei casi, le donne non imputano a nessuno la colpa del loro infortunio. Infatti circa il 56 per cento delle intervistate con meno di cinquanta anni di età, e circa il 40 per cento di quelle con più di cinquanta anni, hanno dichiarato di guidare abitualmente la propria macchina, oltre la metà prende i mezzi pubblici e circa il 50 per cento delle intervistate continua a vedere gli stessi amici e ad avere le stesse occasioni di divertimento.

Parlando di lavoro però, la situazione cambia. Dopo l'infortunio, infatti, il 60 per cento delle donne oltre i cinquanta anni di età e il 40 per cento di quelle con meno di cinquanta anni hanno smesso di lavorare e, in media, circa il 40 per cento delle donne infortunate con sopraggiunta disabilità subisce pressioni ed è indotto al licenziamento volontario. Su questo fronte la ricerca dell'ANMIL sottolinea il ricorso ad atteggiamenti illeciti da parte di alcuni datori di lavoro per i quali la donna rimasta invalida non è più una risorsa lavorativa e che «adoperano qualunque mezzo pur di potersi liberare di un peso».

Un'altra ricerca dell'ANMIL rileva che i dati sui problemi legati all'integrazione sociale e lavorativa sono lo specchio di un fenomeno molto grave che denuncia comportamenti illegali oltre che immorali ancora molto diffusi. Basti pensare che la fascia di età inferiore ai cinquanta anni denota una forte spinta al licenziamento che oscilla tra un massimo del 40 per cento nel nord-ovest e un minimo del 30 per cento dell'area sud e isole.

E, dopo l'infortunio, in media circa il 60 per cento delle donne oltre i cinquanta anni di età ha smesso di lavorare, mentre, nelle aree geografiche centro e nord-est in media circa il 40 per cento delle intervistate fino a cinquanta anni di età ha

cambiato azienda. Solo nel nord-ovest arriva al 57 per cento la percentuale di donne rimaste a lavorare nella stessa azienda in cui hanno avuto l'incidente. Inoltre, le donne con età inferiore ai cinquanta anni intervistate nell'area sud e isole non hanno generalmente cambiato ruolo (80 per cento), mentre nel resto d'Italia le appartenenti alla stessa fascia di età hanno cambiato ruolo almeno per il 50 per cento dei casi e in particolare al centro (66,66 per cento), a probabile conferma della maggiore rigidità del mercato del lavoro al sud.

La ricaduta dell'incidente, inoltre, risulta evidente anche nella sfera affettiva, a seguito del quale il 60 per cento delle donne più giovani hanno perso il loro compagno.

L'infortunio, infine, provoca un trauma psicologico che difficilmente si riesce a superare senza un supporto specializzato.

Sono proprio le cause psicologiche, infatti, quelle che determinano in molti casi, l'allontanamento dal lavoro. Dai dati forniti dall'ANMIL emerge che circa il 40 per cento delle infortunate, in seguito all'incidente, approda al licenziamento. E spesso l'allontanamento è volontario, dovuto a condizioni di depressione o al malessere vissuto nell'ambiente di lavoro. La legge italiana, però, non prevede che l'INAIL fornisca alle vittime di incidenti sul lavoro alcun tipo di assistenza psicologica.

Ma la nuova condizione di disabile pesa molto anche fuori dal lavoro ove vi sono diffusissimi problemi di accessibilità delle strutture pubbliche e di efficacia di quelle sanitarie. Per i problemi legati all'integrazione lavorativa i dati raccolti dall'Associazione sono lo specchio di un fenomeno molto grave che denuncia comportamenti illegali oltre che immorali in misura ancora molto diffusi.

In questo campo le donne risultano espulse dal mondo del lavoro dopo un infortunio in misura molto maggiore rispetto agli uomini, né tale situazione migliora nel successivo sistema di ricollocazione al lavoro adottato ai sensi della legge n. 68 del 1999 sul diritto al lavoro dei disabili.

Da un'altra ricerca condotta dall'ANMIL risulta che molte donne dopo un infortunio non riescono a trovare la forza per rientrare nel proprio abituale posto di lavoro.

Un fenomeno ancora più grave consiste nelle discriminazioni che la donna infortunata subisce al proprio rientro al lavoro, sia da parte dei datori di lavoro che spesso anche a opera dei colleghi di lavoro.

La donna viene adibita a mansioni diverse, ma a volte non del tutto compatibili alla sua menomazione o non consone al suo livello culturale o alla sua qualifica professionale. Ciò provoca un allontanamento spontaneo della donna dal luogo abituale di lavoro, dove la pressione psicologica risulta per lei insostenibile, tanto che a volte la lavoratrice avverte minori difficoltà relazionali solo nel caso il lavoro prosegua in un'azienda diversa da quella in cui l'infortunio è avvenuto.

Quando anche questa crisi fosse superata la donna invalida del lavoro per rientrare nel mondo del lavoro non può contare su servizi di avviamento al lavoro e di sostegno psicologico adeguati ed efficienti. Basti pensare che le donne disabili in Italia, iscritte nelle liste provinciali della legge n. 68 del 1999 e disponibili al lavoro, riescono a trovare una collocazione mirata ed adeguata solo nel 3,8 per cento dei casi: il che vuol dire che il 96,2 per cento delle donne disabili alla ricerca di un lavoro rimane completamente disoccupato e quelle che lavorano ottengono impieghi precari, poco remunerativi, con poche ore di lavoro e per brevi periodi. Problemi ce ne sono tanti, a partire da quelli di natura pratica come il mancato adeguamento dei mezzi pubblici al trasporto dei disabili, la scarsa accessibilità ai servizi per il cittadino, sanità pubblica non all'altezza o solo marginalmente, logistica insoddisfacente delle abitazioni private.

Interrogando le donne più giovani, cioè fino a cinquanta anni di età, un'indagine promossa dall'Associazione ha evidenziato che almeno il 61,4 per cento delle donne del sud che hanno subito un infortunio sul lavoro con conseguenze

permanenti avverte il bisogno di un adeguato sostegno psicologico anche dopo un notevole lasso di tempo dall'evento. Questa percentuale scende man mano che si sale verso il nord, ma comunque si assesta al 34 per cento nel grado minimo.

Solo tra le donne con più di cinquanta anni di età il bisogno di assistenza psicologica aumenta in modo più o meno omogeneo in tutta Italia, stabilizzandosi a circa il 50 per cento.

In questi dati trova conferma quanto l'ANMIL sostiene sul piano della tutela delle donne invalide del lavoro, cioè che esse avvertano l'infortunio in modo molto profondo e che abbiano bisogno di essere continuamente aiutate e sostenute nel percorso di reintegrazione familiare, lavorativa e sociale, man mano che le

esigenze cambiano e aumentano con gli anni e gli aggravamenti delle patologie: e, infatti, sono donne quasi il 40 per cento di coloro che si rivolgono al servizio di sostegno psicologico promosso dall'ANMIL.

I risultati e le istanze emersi da tale indagine fanno appello a tutti quei soggetti, istituzionali e non, che attraverso la loro attività sono chiamati a promuovere iniziative a sostegno del recupero delle capacità perdute a seguito di infortunio sul lavoro e del reinserimento sociale e professionale.

La presente proposta di legge vuole essere un primo impegno del Parlamento sul versante dell'attuazione di politiche di prevenzione e di reinserimento lavorativo delle donne vittime di infortuni sul lavoro.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

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

1. A favore dei datori di lavoro che assumono, riassumono o reintegrano nel posto di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno, le donne che sono state vittime di infortuni sul lavoro, anche derivanti da attività di lavoro autonomo, è concesso di versare i contributi previdenziali richiesti dalla normativa vigente nella misura di un terzo di quelli dovuti, per un periodo di cinque anni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro.

ART. 2.

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

1. A favore dei datori di lavoro che assumono, riassumono o reintegrano nel posto di lavoro, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale, con contratto di apprendistato, con contratto di somministrazione di lavoro, con contratto di inserimento, con contratto di lavoro a progetto, con contratto di lavoro occasionale o accessorio, o comunque con forme contrattuali previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, diverse da quelle descritte all'articolo 1 della presente legge, le donne che sono state vittime di infortuni sul lavoro, anche derivanti da attività di lavoro autonomo, spetta l'esenzione totale dai seguenti contributi:

a) cassa unica per gli assegni familiari;

b) maternità;

- c) cassa integrazione guadagni;
- d) fondo di previdenza per i lavoratori dipendenti gestito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS);
- e) disoccupazione straordinaria;
- f) mobilità e indennità di malattia;
- g) accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

2. La contribuzione a carico del datore di lavoro di cui al comma 1, per tutta la durata del contratto di lavoro, è pari a quella prevista dalla normativa vigente per gli apprendisti.

ART. 3.

(Ambito di applicazione).

1. Le disposizioni della presente legge si applicano:

- a) agli enti pubblici economici, alle imprese, anche artigiane, e loro consorzi, nonché ai gruppi di imprese;
- b) alle associazioni professionali e socioculturali e alle fondazioni;
- c) agli enti pubblici di ricerca;
- d) ai datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando, nei casi di cui all'articolo 2, i contenuti del contratto di apprendistato sono determinati dagli ordini o dai collegi professionali.

ART. 4.

(Agevolazioni informative).

1. Presso i servizi per l'impiego del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso le agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono istituiti appositi uffici e sportelli per le donne che si trovano nelle condizioni di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge, finalizzati all'organizza-

zione di banche dati per l'incontro di domanda e di offerta di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno diritto ad accedere gratuitamente a puntuali informazioni in merito alle opportunità lavorative e ai posti di lavoro vacanti. Essi hanno, inoltre, diritto a servizi gratuiti di orientamento, di formazione e di consulenza psico-lavorativa nonché all'assistenza nella ricerca di lavoro.

ART. 5.

(Contratti di apprendistato).

1. Nel caso della stipulazione di un contratto di apprendistato, si deve agevolare l'inserimento professionale della lavoratrice mediante l'acquisizione di competenze tecniche ad alto contenuto innovativo che, tenuto conto delle condizioni psico-fisiche derivanti all'interessata dall'infortunio sul lavoro di cui è stata vittima, adeguano le capacità professionali della medesima al contesto produttivo e organizzativo esistente.

2. Al fine di cui al comma 1, il contratto di apprendistato deve prevedere almeno due corsi di centocinquanta ore di formazione a favore della lavoratrice.

ART. 6.

(Forma del contratto di apprendistato).

1. Il contratto di apprendistato stipulato per le finalità della presente legge è a tempo determinato, per una durata minima di ventiquattro mesi e massima di trentasei mesi. L'apposizione al contratto di un termine di durata inferiore è illegittima e comporta:

a) l'automatica sostituzione del minore termine con quello massimo previsto dalla legge;

b) l'illegittimità del recesso intimato dal datore di lavoro prima del termine massimo prescritto.

2. Il contratto di apprendistato non è rinnovabile; la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Il contratto di apprendistato di cui alla presente legge deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità.

4. Al datore di lavoro che, al termine del contratto di cui al comma 1, assume la lavoratrice con contratto a tempo indeterminato, è attribuito un credito di imposta pari a 300 mila euro. In alternativa, il datore di lavoro può versare i contributi previdenziali previsti dalla normativa vigente nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di tre anni.

ART. 7.

(Cumulabilità dei benefici).

1. I benefici previsti dalla presente legge sono cumulabili con le agevolazioni stabilite dalla legislazione vigente a sostegno dell'occupazione e, in particolare, della promozione dell'attività lavorativa femminile, nonché dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, individuati ai sensi dell'articolo 2 numeri 18) e 19) del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni.

ART. 8.

(Deroga ai limiti di età).

1. Le assunzioni e la stipulazione dei contratti di lavoro in attuazione della presente legge possono avvenire anche in deroga ai limiti di età previsti dalla normativa vigente.

ART. 9.

(Prestazioni di sostegno psico-fisico).

1. Per le tipologie di contratto di lavoro adottate per il recupero e per il reinserimento delle lavoratrici vittime di infortuni sul lavoro previste dalla presente legge, il datore di lavoro, su richiesta della lavoratrice, è obbligato a concedere permessi straordinari di assenza dal lavoro, nel limite massimo di dodici ore mensili, utilizzabili anche cumulativamente e continuativamente, per la fruizione di prestazioni di sostegno psico-fisico al lavoro, da concordare con i servizi ambulatoriali o territoriali dell'azienda sanitaria locale competente.

2. Per la fruizione del sostegno psico-fisico di cui al comma 1 può essere costituito, su richiesta della lavoratrice, un apposito gruppo di lavoro nell'ambito dell'organizzazione funzionale dell'ufficio o della struttura aziendale, di cui fanno parte un medico o uno psicologo dell'azienda sanitaria locale competente, un dirigente o un funzionario delegato dell'ufficio o della struttura aziendale, nonché un assistente sociale operante nell'ambito dei servizi pubblici territorialmente competenti, i quali possono operare, alla presenza dell'interessata, con cadenza bimestrale, presso una sede messa a disposizione dal datore di lavoro sul luogo di lavoro, fermo restando il limite orario previsto dal citato comma 1.

3. Il gruppo di lavoro di cui al comma 2 progetta, di comune accordo tra le parti, le iniziative da porre in essere per sostenere e per supportare la lavoratrice nella fase di approccio al lavoro, tenendo conto delle difficoltà psicologiche ed emotive legate a tale fase e prestando la propria opera fino all'accertamento e alla determinazione del completo inserimento della lavoratrice.

4. Le prestazioni di sostegno psico-fisico al lavoro previste dal presente articolo cessano decorso un anno dalla data della stipulazione del contratto di lavoro che le ha determinate.

ART. 10.

(Copertura finanziaria).

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2011, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2011-2013, nell'ambito del fondo speciale di parte corrente dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2011, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

ART. 11.

(Entrata in vigore).

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

PAGINA BIANCA

€ 1,00



16PDL0051410