SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

Seduta n. 342

INDAGINE CONOSCITIVA SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI

5° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MARTEDÌ 4 OTTOBRE 2005

Presidenza del presidente ZANOLETTI

IC 1651

TIPOGRAFIA DEL SENATO (320)

I N D I C E

Audizione di una delegazione dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti (ENS)

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 6, 8
MONTAGNINO *(Mar-DL-U)* 6
COLLU . . . . . *Pag.* 4, 7
PEDULLA 4, 6

Audizione di una delegazione delle Famiglie italiane associate per la difesa dei diritti degli audiolesi (FIADDA)

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 8, 15
* BATTAFARANO *(DS-U)* 13
MONTAGNINO *(Mar-DL-U)* 13, 14
* *BARONI PESCE* . . . . . *Pag.* 8, 9, 15
* *COTURA* 10, 13, 14
DE DUONNI 8
PAOLI 9

N.B. *Gli interventi contrassegnati con l'asterisco sono stati rivisti dall'oratore.*

Sigle dei Gruppi parlamentari: Alleanza Nazionale: AN; Democratici di Sinistra-l'Ulivo: DS-U; Forza Italia: FI; Lega Padana: LP; Margherita-DL-l'Ulivo: Mar-DL-U; Per le Autonomie: Aut; Unione Democristiana e di Centro: UDC; Verdi-l'Unione: Verdi-Un; Misto: Misto; Misto-il Cantiere: Misto-Cant; Misto-Comunisti Italiani: Misto-Com; Misto-Democrazia Cristiana per le Autonomie: Misto-DC-Aut; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-La Casa delle Libertà: Misto-CdL; Misto-Lega per l'Autonomia lombarda: Misto-LAL; Misto-MIS (Movimento Idea Sociale): Misto-MIS; Misto-Nuovo PSI: Misto-NPSI; Misto-Partito Repubblicano Italiano: Misto-PRI; Misto-Rifondazione Comunista: Misto-RC; Misto-Socialisti democratici Italiani-Unità Socialista: Misto-SDI-US; Misto Popolari-Udeur: Misto-Pop-Udeur.

Intervengono, in rappresentanza dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti (ENS), la dottoressa Ida Collu, presidente, il dottor Armando Pedulla, consigliere, il dottor Pietro Berardi, funzionario, e la professoressa Ferdinanda Pariciani, interprete; in rappresentanza delle Famiglie italiane associate per la difesa dei diritti degli audiolesi (FIADDA), la dottoressa Silvana Baroni Pesce, presidente, il dottor Andrea Pietrini, vice presidente, il dottor Antonio Cotura, presidente della sezione di Roma, la dottoressa Sonia De Duonni, consigliere, e la dottoressa Valentina Paoli, consigliere.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di una delegazione dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti (ENS)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili, sospesa nella seduta del 31 maggio 2005.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

Oggi è prevista l'audizione di una delegazione dell'Ente nazionale sordomuti (ENS). Sono presenti la dottoressa Ida Collu, presidente, il dottor Armando Pedulla, consigliere, il dottor Pietro Berardi, funzionario, e la professoressa Ferdinanda Pariciani, interprete, che ringrazio per aver accolto il nostro invito.

Con la seduta odierna la Commissione riprende le audizioni che si era prefissa di svolgere nell'ambito dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili. Abbiamo già svolto numerose audizioni; stiamo lavorando per avere da tutte le Province d'Italia un quadro analitico della situazione e credo che riusciremo a concludere i nostri lavori con un buon documento.

Senza ulteriore indugio, pertanto, cedo la parola ai nostri ospiti.

(Interviene la dottoressa Collu, che si avvale dell'interprete esperto nel linguaggio dei segni, la professoressa Ferdinanda Pariciani).

COLLU. Signor Presidente, ringrazio i componenti la Commissione per l'opportunità concessaci con l'audizione odierna di esaminare lo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999.

Abbiamo preparato, in veste di funzionari dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti, una relazione che consegneremo agli Uffici della Commissione. Cedo ora la parola al dottor Pedulla, capo del dipartimento orientamento e formazione professionale lavoro e sicurezza sociale dell'ENS, affinché possa fare una sintesi sulle materie oggetto dell'indagine conoscitiva in titolo.

PEDULLA. Signor Presidente, onorevoli senatori, a più di cinque anni dall'entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, il bilancio che si può trarre per noi sordi, purtroppo, non è positivo. Questa legge, infatti, ha operato un grandissimo cambiamento culturale con il passaggio da una modalità di inserimento «impositiva» ad una modalità consensuale. In sostanza, la vecchia normativa di cui alla legge n. 482 del 1968 imponeva l'assunzione dei disabili. La nuova legge, invece, cerca il consenso delle imprese allo scopo di individuare un'attività lavorativa in armonia con le potenzialità e le esigenze della persona disabile. In tal modo, infatti, il disabile non viene più considerato come un peso, ma come una risorsa.

A queste buone premesse, però, corrisponde una realtà ben diversa. In effetti, un'indagine promossa dall'Ente nazionale sordomuti (ENS) ha evidenziato diversi elementi da cui trarre conclusioni che non sono rosee. Si tratta di uno studio che ha interessato un campione significativo di sordi disoccupati, di entrambi i sessi (maschi 43,7 per cento, femmine 55,7 per cento). Considerando una fascia di età compresa tra i 18 e i 55 anni, abbiamo individuato all'interno della stessa due settori: una prima fascia d'età tra i 18 e i 34 anni (alla quale appartiene il 77 per cento degli intervistati) e una seconda fascia tra i 35 e i 54 anni (21 per cento degli intervistati). Di questi, circa il 49 per cento ha un titolo di studio prevalente di licenza media, mentre il 15 per cento possiede un titolo professionale. I diplomati e i laureati risultano essere rispettivamente il 25 e l'1,3 per cento. Il 69 per cento non è mai stato avviato al lavoro dai centri per l'impiego e solo il 25 per cento ha avuto, almeno una volta, la possibilità di vivere questa esperienza.

Per quanto riguarda i tempi di attesa, evidenzio che per il 45 per cento degli intervistati l'attesa risulta oscillare tra i quattro e i dieci anni, mentre oltre il 24 per cento dichiara di essere in attesa da più di dieci anni.

La nostra ricerca ha interessato anche i sordi occupati, perché pure in questo settore emergono problemi molto rilevanti. Per quanto riguarda la situazione dei sordi occupati, il 66 per cento risulta assunto presso un'azienda privata, mentre il 23 per cento dichiara di avere rapporti di lavoro con enti pubblici. È da notare che fra costoro più del 42 per cento risulta assunto in base alla vecchia normativa di cui alla legge n. 482 del 1968. La qualifica più gettonata è quella di operaio, che interessa circa il 66 per

cento, seguita da quella di impiegato esecutivo che riguarda circa il 10 per cento.

Per quanto concerne la distribuzione territoriale, il 52 per cento risulta occupato nelle Regioni del Nord, il 18 per cento al Centro e il 36 per cento al Sud, evidenziando dunque un forte divario tra le opportunità di lavoro tra il Nord e il Sud. In effetti, circa l'81 per cento dei centri per l'impiego ha attivato i servizi per i disabili in generale e di questi ben il 97 per cento è collocato nel Nord-Est dell'Italia. Dei servizi istituiti, però, solo il 33 per cento risulta riferito a percorsi individualizzati di inserimento. Risulta evidente, pertanto, che circa il 45 per cento dei servizi per l'impiego non svolge ancora parte attiva per l'inserimento mirato.

La ricerca ha evidenziato inoltre che, per il 24 per cento dei soggetti assunti, il rapporto di lavoro si è poi interrotto: il 25 per cento è stato licenziato; il 30 per cento ha dato le dimissioni; il 24 per cento è stato posto in cassa integrazione e il 15 per cento posto in mobilità.

Da questi sintetici dati si possono trarre alcune conclusioni. La legge n. 68 del 1999 è un buon provvedimento, nel senso che il legislatore ha inteso colmare diverse lacune della vecchia normativa (legge n. 482 del 1968), ma insieme all'acqua sporca si è gettato via anche il bambino.

In effetti, concetti come «non imposizione» ma «consenso», collocamento «mirato» e formazione professionale *ad hoc*; chiamata nominativa, numerica e sottoscrizione di specifiche convenzioni, sono tutti lodevoli, ma nella realtà si scontrano nella quasi sistematica esclusione dei soggetti disoccupati sordi.

Per i disabili sordi, infatti, la legge n. 68 del 1999, anziché rappresentare un progresso, una naturale e positiva evoluzione verso un miglioramento della situazione lavorativa, costituisce invece un regresso perché oggi i sordi disoccupati non riescono ad ottenere un lavoro e, se lo ottengono, non è adeguato alla loro capacità e potenzialità. Non dimentichiamo che i giovani sordi scontano, loro malgrado, il fallimentare inserimento scolastico, mentre gli adulti sordi devono spesso fare i conti con l'analfabetismo di ritorno.

Questo preoccupante aggravamento è testimoniato proprio dall'indagine prodotta dall'ENS e dalle quotidiane richieste di aiuto da parte dei sordi disoccupati.

Paradossalmente, sotto questo aspetto, la legge n. 482 del 1968, con la previsione di liste separate per tipo di *handicap*, garantiva maggiori opportunità di lavoro per i soggetti sordi e non vi erano discriminazioni all'interno della categoria degli stessi disabili.

Con questa premessa l'ENS presenta le seguenti proposte. Propone che siano introdotte misure normative integrative alla legge n. 68 del 1999. In particolare, propone che sia riservato l'1 per cento ai disabili sordi e l'1 per cento ai disabili gravissimi; che siano promosse selezioni separate, riservate ai candidati sordi ed altre riservate ai candidati gravissimi, nella copertura delle scoperture dichiarate o rilevate sia presso le aziende private che presso gli enti pubblici; che nei concorsi pubblici sia riservato l'1 per cento dei posti destinati ai disabili, a favore sia dei

candidati sordi che di quelli gravissimi, che risultino idonei al termine delle prove previste; di estendere la misura della sopraccitata tutela anche nei concorsi interni per l'accesso alle qualifiche superiori; di destinare fondi specifici alla formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale dei disoccupati sordi e gravissimi, prevedendo per loro una didattica speciale e servizi di assistenza alla comunicazione e di tutoraggio anche sul luogo di lavoro.

Solo se si prende coscienza della situazione reale sarà possibile porvi rimedio, pur nella consapevolezza delle ridotte risorse finanziarie a disposizione. Vogliamo ricordare che stiamo parlando di persone e non di numeri e che uno Stato di diritto ha il dovere di adeguare il bilancio ai bisogni dei più deboli e non viceversa. Questi sono diritti che la nostra Costituzione ci riconosce e che nessuno può ignorare o disattendere.

PRESIDENTE. La ringrazio, dottor Pedulla, per questo suo intervento. Le devo, però, rivolgere una domanda.

Se ho capito bene, lei ha affermato che il 30 per cento delle cause di interruzione del rapporto di lavoro è per dimissioni. Mi sembra una cifra alta. Vorrei sapere se esistono statistiche a tal riguardo.

PEDULLA. Le abbiamo riportate proprio nella documentazione che è stata consegnata alla Presidenza all'inizio della audizione. Il mio è stato un intervento molto sintetico.

Vorrei sottolineare che il problema dell'inserimento lavorativo dei sordi è strettamente collegato al problema dell'inserimento e dell'integrazione scolastica. Come ho già avuto modo di esporre, purtroppo i giovani sordi risultano titolari di un titolo di studio ma non hanno mai ricevuto una educazione appropriata, mentre i sordi adulti devono fare i conti con l'analfabetismo di ritorno. Con questa premessa aumentano le difficoltà di trovare una collocazione lavorativa. Faccio un esempio: un datore di lavoro è naturalmente portato ad assumere un persona anche se costretta a stare sulla sedia a rotelle, perché comunque ha avuto un percorso scolastico ed universitario normale, per quanto possa considerarsi normale, nel senso che ha una preparazione scolastica professionale superiore e non ha problemi di comunicazione, soprattutto a distanza e quindi con il telefono. Si tratta di considerazioni che i datori di lavoro fanno spesso, per cui nella pratica i disoccupati sordi vengono automaticamente tagliati fuori da ogni possibilità.

MONTAGNINO *(Mar-DL-U)*. Nella legge n. 68 del 1999 è contenuta una previsione che riteniamo davvero importante, quella di coniugare l'inserimento lavorativo con la formazione. Vorrei da voi sapere se ritenete adeguati i servizi che garantiscono una possibilità formativa.

Inoltre, il Presidente ha giustamente sottolineato il dato relativo alle dimissioni. Reputo rilevante e preoccupante anche quello che si riferisce ai licenziamenti. È possibile che questi licenziamenti derivino dalla disa-

bilità e quindi dall'*handicap* di cui sono portatori i lavoratori sordi, oppure avvengono per altre cause?

COLLU. Mi richiamo all'intervento del dottor Pedulla, il quale ha fatto riferimento agli aspetti più significativi dell'intero impianto della legge n. 68 del 1999 tra cui la formazione ed il collegamento diretto che questa ha con la scuola. Si tratta di un dato di estrema rilevanza, posto che, nonostante si parli molto di inserimento scolastico, l'apprendimento non viene effettuato nei termini previsti dalla legge e sanciti da un principio costituzionale. Intendo con ciò dire che nella scuola pubblica il bambino o il ragazzo sordo non hanno ancora a disposizione gli strumenti necessari a porlo nelle condizioni di apprendere e di comunicare, sia perché mancano i fondi, sia perché vi è carenza di personale specializzato. Ne consegue che nel bambino e nel ragazzo sordo cresce a dismisura il disinteresse verso gli studi e quindi, automaticamente, anche la voglia di terminare gli studi prima possibile. Paradossalmente, aggiungo che laddove vi sono ragazzi sordi che proseguono gli studi fino all'università e che conseguono la laurea, questi non riescono ad essere inseriti nel mondo del lavoro secondo la propria capacità e professionalità.

Un altro dato importante è l'aspetto della formazione. In alcune scuole professionali si contempla l'uso di strumenti, tecnologie e risorse umane utilizzate in questi ambiti formativi per favorire l'apprendimento del giovane sordo, ma in realtà questi strumenti risultano assenti e quindi sono in genere le famiglie che per ottenerli si fanno carico di affrontare le spese necessarie che talvolta non possono, né sono in grado di sostenere; da qui deriva la rinuncia alla formazione.

Un aspetto importante è anche quello delle dimissioni dal posto di lavoro. In proposito va sottolineato che il licenziamento è altra cosa, posto che in genere si verifica assai raramente per cause legate alla disabilità; normalmente si assiste invece alle dimissioni volontarie del giovane disabile perché magari il posto di lavoro in cui è collocato non è quello giusto per lui, o perché non riesce ad esprimere le proprie potenzialità e quindi si sente mortificato e sente il lavoro come un peso e non come una un'opportunità di qualificarsi e dimostrare ciò che in grado di fare. In genere i giovani sordi vengono relegati a fare gli uscieri a fianco di altre persone udenti, oppure gli vengono affidate mansioni di pulizia, o quando hanno l'opportunità di svolgere il ruolo di impiegati vengono addetti agli archivi, ma bisogna tenere conto che oggi sono subentrate le nuove tecnologie che per il loro utilizzo necessariamente implicano una formazione anche a questo livello.

Questi sono i punti dolenti che desideravamo segnalare, ed ecco perché, nonostante la legge n. 68 del 1999 sia da considerarsi positiva, insistiamo però sulla necessità di prevedere delle modifiche e delle integrazioni normative onde fare in modo che nella selezione dei lavoratori sordi o lavoratori gravissimi vi siano percorsi separati non per differenziare la disabilità, ma per valorizzarla; tanto per fare un esempio, nelle prove d'esame dei concorsi pubblici i sordi hanno necessità di tempi più lunghi e

quindi anche di una preparazione specifica che una tecnologia adeguata e un personale altamente specializzato possono fornire. Inoltre, nelle scuole di formazione professionale deve essere previsto l'utilizzo di personale qualificato onde favorire la comunicazione e l'apprendimento del ragazzo sordo.

Concludo qui, sperando di essere stata chiara.

PRESIDENTE. Ringrazio e congedo i rappresentanti dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti (ENS) per le informazioni fornite e per la documentazione che ci hanno messo a disposizione che saranno sicuramente utili al nostro lavoro.

Audizione di una delegazione delle Famiglie italiane associate per la difesa dei diritti degli audiolesi (FIADDA)

PRESIDENTE. I nostri lavori proseguono con l'audizione di una delegazione delle Famiglie italiane associate per la difesa dei diritti degli audiolesi (FIADDA) che saluto e ringrazio per aver aderito al nostro invito. Siamo molto interessati a conoscere la loro opinione in ordine alle importanti problematiche alla nostra attenzione e su cui la Commissione è chiamata a riflettere ai fini di eventuali iniziative legislative.

Do quindi la parola alla dottoressa Baroni Pesce, presidente della FIADDA.

* *BARONI PESCE*. Signor Presidente, desidero segnalare che per ragioni di tempo non è stato possibile disporre di dati selezionati per quanto riguarda l'intero territorio nazionale, mentre siamo invece in possesso di informazioni puntuali per ciò che concerne la provincia di Genova, che è anche quella dove risiedo ed opero.

I dati relativi al territorio nazionale di cui disponiamo e che consegniamo agli atti della Commission, sono quelli rilevati dalla Federazione italiana per il superamento dell'*handicap* (FISH), che però, ripeto, sono conglobati e quindi non entrano nel merito delle diverse disabilità che possono essere sensoriali, psichiche o di altro tipo. Al riguardo, invece, la provincia di Genova, e nello specifico la Commissione provinciale per le politiche del lavoro, ha svolto un ottimo lavoro, fornendo dei dati selezionati più attendibili e specifici che provvediamo a mettere a vostra disposizione.

Ritengo inoltre importante portare all'attenzione della Commissione anche alcune esperienze personali, che riguardano sempre la provincia di Genova, dove ci sono numerosi disoccupati appartenenti alla categoria dei minorati dell'udito. Lascio quindi la parola alla dottoressa De Duonni.

DE DUONNI. Quanto dirò attiene alla mia esperienza personale. Ritengo che la legge n. 68 del 1999 sia una buona legge in termini di valorizzazione del lavoratori disabili in quanto offre al datore di lavoro uno strumento per selezionare sulla base di titoli e capacità (ad esempio la sot-

toscritta è diplomata presso l'Accademia di belle arti) il personale da inserire nel suo organico. Purtroppo però molto spesso questa legge non viene applicata. Nel mio caso, ad esempio, la ditta presso la quale ho lavorato per dieci mesi, dieci mesi prima aveva assunto un lavoratore disabile e lo stesso ha fatto dopo il mio licenziamento; ciò significa che un lavoratore disabile non arriva mai ad avere un contratto a tempo indeterminato. Ora se è vero che questo è un problema di carattere generale, è però altrettanto reale che chi come me appartiene ad una categoria protetta si trova invece a vivere una condizione molto svantaggiata. Questo è un problema che riguarda particolarmente la mia generazione, dato che quelle passate da questo punto di vista sono state più fortunate, posto che si veniva assunti anche in ambito pubblico e con contratti a tempo indeterminato.

C'è poi un altro problema da considerare – e al riguardo non mi riferisco solo alla vecchia legge n. 482 del 1969 – ed è quello dei lavoratori disabili che, assunti sulla base dei titoli di studio in loro possesso, non sono stati però in alcun modo valorizzati. Dopo diversi anni di lavoro non sono passati nemmeno al livello superiore rimanendo sempre nello stesso ruolo. Quindi, nonostante abbiano studiato non vengono valorizzati. Si tratta di un grave problema che non si risolve in questo modo.

Attualmente sono disoccupata e non vengo più assunta perché il collocamento è stato concepito in un certo modo. Credo pertanto che la legge n. 68 del 1999 in qualche modo sia più dalla parte del datore di lavoro che del dipendente.

* *BARONI PESCE*. La dottoressa Valentina Paoli può riferire qualcosa in merito all'assunzione delle persone nei vari ruoli e ciò indipendentemente dal fatto che, su tutto il territorio, notiamo un mancato riconoscimento degli scatti di carriera nell'ambito del lavoro, anche se un sordo è diplomato o laureato; questi titoli non gli vengono riconosciuti. Un episodio emblematico è accaduto l'altro ieri. Nonostante una ragazza si fosse diplomata ragioniera con un voto altissimo, si è sentita dire che non poteva essere assunta perché non era in grado di stare al telefono. È evidente invece, che un posto di lavoro si può trovare anche se non si può usare il telefono. In sostanza molte aziende adducono spesso scuse per non assumere persone con questo tipo di disabilità.

Forse la dottoressa Paoli può raccontare qualcosa in merito alle difficoltà delle persone con un titolo di studio – relativamente all'esperienza di Firenze – ma anche di quelle che ne sono prive e incontrano comunque notevoli difficoltà di lavoro.

PAOLI. Sono presidente della sezione toscana del FIADDA e pertanto quanto dirò si riferisce a questa Regione. Faccio un discorso di carattere generale. Come rappresentanti delle famiglie italiane associate per la difesa dei diritti degli audiolesi riteniamo che in generale le leggi possano essere più o meno buone ma in ogni caso esiste un problema di ap-

plicazione effettiva consistente soprattutto nel far rispettare nel dettaglio la legge stessa.

Per quanto riguarda ciò cui accennava la dottoressa Baroni Pesce, esiste un problema di fondo, che è a monte anche della stessa legge: il problema culturale. Storicamente la persona sorda è stata considerata come non autonoma, non autosufficiente e quindi non competente. Forse in passato questa visione poteva anche essere giustificata dall'assenza di una tecnologia moderna che oggi invece esiste e consente di acquisire la lingua parlata. Ormai da circa 40-50 anni la situazione è cambiata e le persone sorde, con diversi livelli e gradi di abilità, come accade anche per le persone normali, possono accedere alla lingua parlata e quindi avere la possibilità di una piena autonomia. Naturalmente, parlando di sordità alcuni limiti permangono. Mi rendo anche conto che una cultura non si cambia in quarant'anni e la FIADDA pertanto si adopera proprio in questa direzione.

Spesso e volentieri una persona sorda viene ritenuta non capace e quindi non vengono attuate le misure previste dando vita in questo modo a episodi incresciosi di persone audiolese che debbono nascondere il proprio titolo di studio, ottenuto anche con maggiore fatica, perché altrimenti rischiano di non trovare lavoro. Stiamo parlando di persone che hanno lottato tutta la vita per essere adeguate al mondo circostante. Non occorrono a mio avviso cambiamenti strutturali, semmai occorre un'applicazione più mirata della legge.

* *COTURA*. Sono il vicepresidente nazionale della FIADDA. Ringrazio i tre giovani dottori per la chiarezza dei loro interventi. Faccio presente, come primo elemento di riflessione, che ancora oggi, con una terminologia anacronistica, essi vengono per legge definiti sordomuti.

Desidero inoltre sottolineare che il dottore, qui presente, ha conseguito tre lauree, a dimostrazione delle potenzialità delle persone sorde preverbali e delle opportunità che si possono cogliere, ormai da tanti anni in Italia, quando si realizza una buona integrazione scolastica. Per inciso, il «*mainstreaming in education*» italiano è un modello preso come riferimento in molti Paesi d'Europa e del mondo.

La valorizzazione delle risorse personali l'abbiamo intravista nella possibile attuazione della legge n. 68 del 1999. Per questo ci siamo impegnati sempre per la realizzazione del collocamento mirato, superando il precedente collocamento obbligatorio, che assicurava talvolta alle persone con disabilità un atteggiamento pietistico, non valorizzava l'azienda e tantomeno il lavoratore.

Siamo convinti che si debbano sfruttare tutte le potenzialità dei lavoratori con disabilità a vantaggio dell'economia generale e nel rispetto della dignità di ciascuno.

Purtroppo ancora oggi, quando si tratta di applicare la normativa, ci si trova di fronte a vere e proprie forme di discriminazione, nonostante le novità introdotte dalla legge 68. È ancora molto diffusa una cultura pietistica nei confronti della persona sordomuta.

Quindi l'atteggiamento discriminatorio verso le persone disabili esiste ancora e in questo senso molti esempi ci danno ragione. Basti pensare alle grandi aziende con notevoli profitti e alta redditività, alle quali viene consentito di essere esonerate dall'obbligo di osservare la legge n. 68. L'esempio classico che ripetiamo sempre riguarda la Telecom, che si avvale dell'articolo 5 della legge che esonera talune aziende dall'assumere persone disabili. Come la Telecom, in Italia vi sono tante altre aziende con un'elevata redditività che ignorano la *ratio* della legge stessa e non effettuano assunzioni affermando che i lavoratori disabili non hanno per loro capacità lavorativa. Questo è solo un esempio di come si possa applicare mael una norma pensata per non aggravare lo stato di aziende in difficoltà.

Un problema tuttora aperto è quello della costituzione del fondo per vigilare sull'applicazione della legge e farla progredire sovvenzionando attività e iniziative capaci di promuovere interventi per l'inseriemnto lavorativo di persone disabili.

Mi risulta che questo fondo sia fermo da diversi anni in termini di incrementi e per un fattore pernicioso nella sua applicazione finisce per danneggiare soprattutto le zone più svantaggiate del Paese. In sostanza, laddove i centri per l'impiego non sono riusciti in prima istanza a sfruttare le risorse destinate loro dal fondo, in una seconda fase si vedono privati di ulteriori finanziamenti perché non hanno speso i primi. Chi viene danneggiato non è l'addetto al centro per l'impiego, ma la persona disabile. Infatti, la prima volta non viene presa in esame né considerata, la seconda volta fuoriesce dalla logica di un successivo intervento programmatorio idoneo all'inserimento lavorativo: beffa e discriminazione si sommano ed aumenta il divario fra regioni.

Pertanto, sarebbero senz'altro opportuni alcuni correttivi dal punto di vista del monitoraggio e anche sul piano legislativo. Questo significa obbligare ad intervenire chi non ha fatto bene precedentemente il proprio lavoro. Circa la metà dei centri per l'impiego non svolge alcuna attività per favorire l'impiego. La statistica fornisce un dato intorno allarmante che si aggira mediamente intorno al 45 per cento, che rischia di arrivare ad una percentuale più elevata. L'intervento e la coercizione previsti dalla legge vanno dunque applicati.

Sappiamo che il 92% degli inserimenti lavorativi avvengono per chiamata nominativa nel rispetto di mansioni più pertinenti per il lavoratore. È evidente quanto questo dipenda dall'efficacia dei servizi e supporti per l'impiego.

La concezione della legge n. 68 del 1999 è semplice: fare incontrare la domanda e l'offerta, un criterio economico a cui ci si è ispirati soprattutto per valorizzare le risorse personali. Al riguardo si può intervenire in molti modi. La FISH (Federazione Italiana per il superamento dell'*handicap)* il 31 maggio ha presentato una serie di proposte. Infatti, proprio in questa sede, insieme ai dottori Nocera e Barbieri, abbiamo consegnato alcuni documenti con le nostre proposte; pertanto questa Commissione ha già a disposizione alcune valutazioni delle associazioni. In quell'occasione abbiamo sottolineato il grave problema relativo all'articolo 14 del decreto

legislativo n. 276 del 2003 (attuativo della legge 30/03). L'articolo 86 del medesimo decreto disponeva chiaramente che qualora l'applicazione dell'articolo 14 non avesse dato frutti occorreva prenderne atto e abolirlo. Quindi, aspettiamo che il citato articolo 14 venga abrogato. Se a tutt'oggi non funziona, è inutile mantenerlo perché può creare equivoci. Lo stesso ministro Maroni, su mia richiesta durante un incontro con le associazioni nel novembre 2003, si era impegnato a procedere, in brevissimo tempo, ad un monitoraggio e alla sua eventuale abrogazione. Allora, servono risorse non solo per il fondo, ma soprattutto per l'opera di sensibilizzazione, per un intervento continuo e soprattutto per un progresso di tipo culturale che chiarisca realmente alla gente le potenzialità della persona con disabilità. Questo è il messaggio che deve essere trasmesso a cominciare dagli addetti dei centri per l'impiego, perché non basta che rimanga scritto nelle leggi.

Pertanto, abbiamo formulato in modo abbastanza circoscritto le seguenti proposte: perimetrare le attività dei servizi, definendoli come livello essenziale di prestazione di competenza rispettivamente sanitaria, sociale e lavorativa, affinché possano divenire un diritto esigibile per la persona con disabilità e un'opportunità per il datore di lavoro; adottare una metodologia di monitoraggio delle tendenze nella gestione delle pari opportunità per i lavoratori disabili (ricordo che, all'epoca, si è parlato del *disability manager)*; elaborare procedure condivise, da utilizzare omogeneamente sul territorio nazionale, a partire dai servizi informativi ICT *(Information and communication technology)* ed anche, anzi prevalentemente, attraverso l'utilizzo dell'ICF *(International classification of functioning)*, che ormai è la classificazione delle disabilità diffusa e adottata a livello mondiale emanata dall'OMS nel 2003; identificare un'unica agenzia nazionale in grado di coordinare le politiche, sia sul piano tecnico che tecnologico, che rappresenti quindi un motore di ricerca in grado di offrire competente formazione e consulenza tecnica; avviare – come ho poc'anzi evidenziato – una campagna di informazione e sensibilizzazione, così come sancito anche in ambito europeo nel 2003 in occasione dell'anno europeo delle persone con disabilità e diretta agli imprenditori grandi e piccoli,da consulenti del lavoro, ai rappresentanti delle Rsu, al mondo datoriale.

C'è poi un gran numero di persone sorde che non trovano occupazione o che, se occupate, vengono collocate a livelli più bassi rispetto al loro potenziale. Le persone sorde competenti in informatica costituiscono esempio di un gruppo molto numeroso con elevatissime competenze.

Preoccupa, dunque, questo duplice aspetto: da una parte le persone non trovano lavoro e, dall'altra, quando lo trovano, spesso non hanno alcuna possibilità di fare carriera e valorizzare le proprie esperienze lavorative. Tutto ciò deriva sostanzialmente da un pregiudizio diffuso in molte persone, a cominciare dagli addetti ai centri preposti all'inserimento lavorativo.

Ciononostante in Italia abbiamo maturato esperienze assai positive e sono diffuse buone prassi; persino in alcune Regioni del Sud esistono servizi di inserimento e di informazione molto efficaci: oggi l'Abruzzo è diventato un buon esempio per tutti.

MONTAGNINO *(Mar-DL-U)*. Signor Presidente, prendo rapidamente la parola per sottolineare alcuni aspetti che sono già stati evidenziati negli interventi precedenti.

La citata legge n. 68 del 1999 è il frutto di un'esigenza riconosciuta, vale a dire quella di eliminare alcune difficoltà e storture presenti nella legge 2 aprile 1968, n. 482; il fine è quello di declinare nel concreto il principio delle pari opportunità. Nella precedente legislatura il Parlamento ha mostrato sensibilità nel delineare alcuni princìpi e nel prefigurare percorsi al fine di garantire il diritto al lavoro dei disabili: questo era il nostro intendimento e così è stato indicato nella legge.

Se la legge non viene applicata, probabilmente alcune norme devono essere riesaminate ed eventualmente altre cancellate. Dagli interventi poc'anzi svolti e da quelli dei rappresentanti di altre associazioni precedentemente auditi, sembra che questa legge non sia riuscita a modificare la mentalità e la cultura nella società italiana (mi riferisco soprattutto ad una parte di essa e, in particolare, ad alcuni datori di lavoro).

Il problema tuttavia non è solo questo. Voi ritenete che ci siano carenze, limiti e responsabilità in capo ad enti e ad istituzioni che non svolgono interamente il loro dovere per fare applicare questa legge, in considerazione del fatto che la difficoltà di applicazione non è uniforme su tutto il territorio nazionale; vi sono, infatti, aree del Paese in cui la legge viene applicata al meglio possibile ed altre in cui risulta assolutamente inapplicata.

Più che enunciazioni, come quelle dell'anno della disabilità (che poi non ha avuto effetti concreti), credo occorrerebbe una normativa che individui le responsabilità e preveda sanzioni per coloro che omettono di vigilare e di fare osservare una legge avanzata, seppure – al pari di ogni altra legge – perfettibile.

* BATTAFARANO *(DS-U)*. Voglio anzitutto esprimere un apprezzamento per l'attività della FIADDA e anche per le positive testimonianze che abbiamo testé ascoltato.

Con l'articolo 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003, attuativo della legge n. 30 del 2003, è stata introdotta una modifica alla legge n. 68 del 1999. Dopo circa due anni di applicazione, vorrei conoscere il vostro giudizio al riguardo; vorrei sapere se ritenete che essa costituisca un passo in avanti o piuttosto un passo indietro.

* *COTURA*. Noi eravamo partiti con l'idea di abrogarlo!

D'altro canto mi preme sottolineare che i dati di cui disponiamo in ordine all'applicazione delle sanzioni (gli articoli 15-17 della legge

n. 68 del 1999) e poi la relazione al Parlamento attestano che le aziende italiane sanzionate sono state solo 779.

MONTAGNINO *(Mar-DL-U)*. Sappiamo bene, però, quante sono le inadempienze!

* *COTURA*. Le sanzioni hanno riguardato solo 779 aziende perché in effetti vi è la possibilità di evitarle; peraltro, si continuano a concedere esenzioni, ai sensi dell'articolo 5, talvolta anche illegittime. C'è chi sostiene che, ad esempio, alla Telecom un sordo non possa fare niente: questa è una sciocchezza colossale, eppure evita alla Telecom – per citare solo un esempio – l'applicazione di una sanzione. Conosco giovani ingegneri informatici sordi (alcuni dei quali sono stati anche qui in Senato) di potenzialità notevoli, che però per la Telecom sono ingegneri non collocabili. Ma non è così!

La realtà dimostra che le sanzioni previste non vengono applicate per la inefficacia dei controlli pubblici e sono dovuti solo in piccola parte a carenze di organico.

Il fatto che si continui tranquillamente ad applicare poche sanzioni va riconsiderato. Per quanto riguarda il citato decreto legislativo, aspettiamo che ci siano i risultati del monitoraggio dai quali emerga che noi, associazioni, abbiamo torto. In realtà, non c'è alcun risultato che confermi la validità di questo art. 14. Poi esiste anche un dato pernicioso che entra nelle statistiche. Ci sono persone che hanno disabilità talmente gravi che di fatto non potrebbero accedere al mondo del lavoro, ma che invece vengono considerate nelle statistiche falsando il fabbisogno reale di chi, con il collocamento mirato, potrebbe esprimere potenzialità.

Bisogna distinguere e riconoscere le situazioni in cui ci si iscrive alle liste del collocamento solo perché questo è un requisito per garantirsi altri benefici diversi dal lavoro.

Il discorso con le cooperative è da verificare fino in fondo. Lavorare in cooperativa può risolvere certi problemi, non deve però giustificare o avallare la carenza e inefficacia delle sanzioni.

Un dato dell'ISTAT conferma questo discorso: il 76 per cento delle persone intervistate si dichiara non disponibile ad assumere un lavoro; in questo 76 per cento bisogna distinguere chi si dichiara tale per un atteggiamento culturale di sfiducia e chi invece per una reale impossibilità di svolgere un lavoro. La mia osservazione però non può essere molto precisa, in quanto non abbiamo a nostra disposizione alcuni strumenti. Faccio un esempio per tutti: è l'Ente nazionale sordomuti, quando si parla di sordi, che è presente in quasi tutti i comitati provinciali. Esiste, quindi, un vizio in partenza che è quello della «rappresentanza» che dal nostro punto di vista si conferma come problema che non favorisce la prospettiva del collocamento mirato.

L'ENS, però dovrebbe avere i dati più precisi che utilizza in modo congruo, a vantaggio delle persone con disabilità e sordità. A noi sembra che l'ENS faccia un discorso a ritroso: tenti, cioè, di ritornare alla essenza

della legge n. 482, sempre per quella logica di protezionismo verso i suoi suoi associati, e per la voglia di distinguersi con una specialità.

Quando parlo di cultura mi riferisco ad un intreccio di tutti gli elementi che ho menzionato, che penalizzano le persone che dovrebbero invece essere meritoriamente valorizzate per i grandi sacrifici che compiono. Sono sempre di più le persone sorde che lavorano molto seriamente, come non si ha più l'abitudine di fare in Italia. I giovani sordi, che da piccoli si sono impegnati con tenacia e costanza nella scuola, nella terapia logopedica e protesica raggiungendo alti risultati, andrebbero gratificati e premiati piuttosto che penalizzati.

* *BARONI PESCE.* Vorrei menzionare una iniziativa della Regione Liguria e, in particolare, della Provincia di Genova. Sono previste borse di lavoro, con le quali si tenta di compiere un tipo di esperienza lavorativa con soggetti – ad esempio – affetti dalla sindrome di Down. La Provincia dà borse di lavoro presso aziende scelte secondo la capacità dei ragazzi coinvolti. Dopo un periodo di tempo, molti ragazzi vengono assunti.

La nostra Associazione qualche anno fa ha ricevuto sette borse di lavoro dal Comune. Non solo i ragazzi coinvolti sono stati assunti a tempo indeterminato, ma, addirittura, un grande ente di Genova, che ha diramazioni in altre Città, ne ha chiesti altri da assumere, anche senza borsa di lavoro. Ciò perché i ragazzi assunti hanno fornito una testimonianza molto positiva.

È questo un fatto culturale che, però, non ha attecchito ovunque. Quando la persona lavora e mostra le sue capacità, vuol dire che la sindrome di Down o, nel nostro caso specifico, la sordità possono non limitare il tipo di lavoro. È questa una strada che la Provincia insieme al Comune, anche per altre tipologie di disabilità, sta portando avanti ottenendo molti risultati. Presidente, potrà rilevare dalla tabella della Provincia, che le è stata consegnata, che nel 2004 c'è stata una buona copertura. Si tratta di un'esperienza da mettere a frutto.

PRESIDENTE. A nome della Commissione ringrazio tutti gli ospiti per essere intervenuti. Mi auguro che tutti insieme riusciremo in futuro ad ottenere risultati positivi.

Dichiaro chiusa l'audizione.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,15.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti

€ 1,00