SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

Seduta n. 353

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

8º Resoconto stenografico

SEDUTA DI MARTEDÌ 29 NOVEMBRE 2005

Presidenza del presidente ZANOLETTI

IC 1737

TIPOGRAFIA DEL SENATO (320)

I N D I C E

Audizione dei rappresentanti della Confindustria, dell'Associazione bancaria italiana (ABI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA) e della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI)

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 13
PILONI *(DS-U)* 6

* *GALLI* . . . . . *Pag.* 10
* *MARINO* 4, 6
OCCHIPINTI 11
OROFINO 8
RICCARDI 6, 13

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 della Confindustria, il dottor Isidoro Marino, direttore del nucleo affari sociali, la dottoressa Aurora Riccardi, dirigente dell'area relazioni industriali e affari sociali e il dottor Zeno Tentella, responsabile dei rapporti con il Parlamento; in rappresentanza dell'Associazione bancaria italiana (ABI), l'avvocato Domenico Orofino, responsabile del settore legislazione del lavoro e il dottor Ottavio Faenza, funzionario dell'ufficio legislazione del lavoro; in rappresentanza dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA), il professor Giampaolo Galli, direttore generale, il dottor Claudio Catapano, funzionario dell'ufficio relazioni sindacali e politiche del lavoro e il dottor Alberto De Gaetano, responsabile dei rapporti istituzionali e, in rappresentanza della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI), il dottor Armando Occhipinti, dirigente dell'area relazioni industriali.

I lavori hanno inizio alle ore 15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione dei rappresentanti della Confindustria, dell'Associazione bancaria italiana (ABI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA) e della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI)

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 23 novembre scorso.

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 dei rappresentanti della Confindustria, dell'Associazione bancaria italiana (ABI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA) e della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI), che ringrazio per aver accolto il nostro invito.

Sono presenti, in rappresentanza della Confindustria, il dottor Isidoro Marino, direttore del nucleo affari sociali, la dottoressa Aurora Riccardi, dirigente dell'area relazioni industriali e affari sociali e il dottor Zeno Tentella, responsabile dei rapporti con il Parlamento; in rappresentanza dell'Associazione bancaria italiana (ABI), l'avvocato Domenico Orofino, responsabile del settore legislazione del lavoro e il dottor Ottavio Faenza, funzionario dell'ufficio legislazione del lavoro; in rappresentanza dell'As-

sociazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA), il professor Giampaolo Galli, direttore generale, il dottor Claudio Catapano, funzionario dell'ufficio relazioni sindacali e politiche del lavoro e il dottor Alberto De Gaetano, responsabile dei rapporti istituzionali e, in rappresentanza della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI), il dottor Armando Occhipinti, dirigente dell'area relazioni industriali.

Riteniamo che il tema oggetto dell'indagine conoscitiva in titolo sia di grande interesse. Intendiamo portare a compimento il nostro lavoro, che è già a buon punto, per fornire indicazioni precise ai fini di un intervento legislativo in materia. Sono state già svolte numerose audizioni sull'argomento e siamo certi che anche il contributo odierno potrà essere molto prezioso.

Prima di cedere la parola ai nostri ospiti, li invito a consegnare agli atti della Commissione eventuali memorie scritte.

* *MARINO*. Signor Presidente, anzitutto ringraziamo per l'opportunità offertaci di svolgere alcune considerazioni su un tema estremamente delicato. Mi limiterò a osservazioni di ordine generale per poi lasciare la parola alla dottoressa Riccardi, che entrerà più nel merito delle questioni.

Con la legge n. 68 del 1999 si è inteso segnare un'inversione di tendenza rispetto alla situazione normativa assestatasi nel periodo precedente, ispirato alla logica della imposizione indiscriminata dei soggetti disabili ai datori di lavoro. Con la nuova normativa si è concepita una modalità differente orientata a considerare il disabile come una risorsa da collocare in una struttura produttiva in modo attivamente partecipe, efficiente ed efficace rispetto alle logiche della produzione. Pertanto, la finalità perseguita voleva essere quella di considerare il disabile non più come un obbligo gravante sulla produzione, ma come un'opportunità, una risorsa da valorizzare, con l'ausilio di una serie di strumenti e di istituti di supporto (ad esempio, i tirocini formativi, i corsi di qualificazione, le convenzioni e così via).

Gli elementi che meritano di essere richiamati come significative novità del nuovo impianto normativo sono l'inserimento mirato (che ha come caratteristica il riferimento a tutta una strumentazione tecnica e di supporto per una più puntuale valutazione dell'inabilità, della disabilità e della funzionalità rispetto all'inserimento lavorativo), la valorizzazione delle autonomie regionali e l'istituzione di un fondo regionale come base per il finanziamento degli interventi.

Questa è stata l'intenzione del legislatore del 1999, ma nella pratica la normativa ha mostrato oggettive carenze. Agli aspetti certamente innovativi si sono associate, infatti, vecchie impostazioni ancora ispirate a logiche precedenti che i fatti hanno dimostrato non essere state superate. In effetti, dopo l'avvio della nuova normativa, sono emerse subito criticità riguardo al meccanismo applicativo della normativa stessa (che si è rivelato penalizzante per chi doveva applicarlo), oltre che sul versante finanziario laddove la dotazione finanziaria si è rivelata oggettivamente insufficiente. Tra l'altro, sono emerse anche difficoltà derivanti dalla comples-

sità della normativa di attuazione: alla fonte nazionale se ne è aggiunta un'altra di livello secondario, che sicuramente ha contribuito a rendere più complesso il quadro normativo.

Riteniamo che, per come si è venuto delineando il sistema, la nuova normativa richieda interventi di semplificazione. Tra l'altro, la necessità di correttivi è stata evidenziata in questi anni anche da varie fonti, come ad esempio dalle relazioni presentate in Parlamento sullo stato di attuazione della normativa (mi riferisco alla prima e alla seconda relazione redatte, rispettivamente, nel 2002 e nel 2004), dalle dichiarazioni rese a suo tempo dello stesso Ministro del lavoro e da documenti di particolare valenza politica.

Per quanto riguarda le relazioni al Parlamento, mi limito soltanto a richiamare la sottolineatura sull'esiguità e sulla limitatezza delle risorse finanziarie del fondo nazionale di cui all'articolo 13 della legge e l'esigenza di semplificazione del procedimento che regola il funzionamento del fondo. A tale proposito, richiamo la circostanza per la quale – come la prassi ha dimostrato – i benefici derivanti dal fondo non vengono erogati all'impresa al momento dell'assunzione del disabile ma in un momento successivo ed in modo condizionato alla disponibilità della dotazione destinata alle Province. Di fatto c'è il rischio che, nel momento della materiale erogazione del beneficio (la fiscalizzazione dei contributi o il rimborso delle spese necessarie alla trasformazione della postazione di lavoro), il datore di lavoro interessato si trovi scoperto sotto il profilo dei costi. Le stesse relazioni hanno evidenziato alcune carenze riguardo al sistema delle quote. Si tratta di un aspetto rimarcato a suo tempo anche dal Ministro del lavoro.

Ho citato anche documenti di valenza politica particolare. Mi riferisco, ad esempio, al Libro bianco sul mercato del lavoro, là dove si è sottolineato il fatto che la logica delle quote obbligatorie è ispirata ad un principio repressivo sanzionatorio, dimostratosi controproducente per gli stessi soggetti che si vorrebbero garantire nei loro diritti di inserimento lavorativo.

Per quanto riguarda la posizione di Confindustria, da molto tempo sosteniamo la necessità di rendere il sistema del collocamento obbligatorio più agibile per le aziende e affermiamo l'esigenza che il datore di lavoro venga messo in condizioni di essere soggetto attivo e non più passivo, com'è stato sicuramente quando era in vigore la precedente legislazione e come, purtroppo, ha continuato di fatto ad essere anche durante la vigenza della nuova.

Per riuscire a realizzare questo obiettivo occorre sciogliere dei nodi, che mi limiterò solo ad elencare e che, in un secondo momento, la dottoressa Riccardi potrà esporre più dettagliatamente nel merito. Sostanzialmente i problemi riguardano il sistema delle quote, la composizione dei comitati tecnici inseriti nelle commissioni provinciali paritetiche – mi riferisco alla mancata partecipazione di rappresentanze imprenditoriali all'interno di questi comitati – la visita preventiva di accertamento sulle compatibilità, le invalidità intervenute in corso di rapporto di lavoro, la

procedura di avviamento, i criteri di computo della base occupazionale in caso di nuova assunzione, le ipotesi di sospensione e di esclusione, gli esoneri, i criteri di accesso alle agevolazioni per le assunzioni in convenzione e il meccanismo di funzionamento del fondo nazionale disabili. Questi sono i punti su cui, a nostro giudizio, occorre intervenire.

Inoltre si avverte l'esigenza, di ordine più generale, di un raccordo tra le previsioni del decreto legislativo n. 276 del 2003, la cosiddetta legge Biagi sul mercato del lavoro, e la normativa sul collocamento obbligatorio, poiché vi sono dei punti di contatto e di sovrapposizione tra le due normative.

PILONI *(DS-U)*. Parla dell'articolo 14?

MARINO. No, non proprio. A proposito di questa esigenza di raccordo, ci sono degli aspetti specifici che vanno a nostro giudizio affrontati. Io mi fermo qui ma invito la dottoressa Riccardi a fare ulteriori precisazioni.

RICCARDI. Non intendo tediarvi ulteriormente dato che l'essenziale è stato detto. In particolare sono stati elencati i profili che secondo me andrebbero rivisti, soprattutto alla luce di questa normativa secondaria regionale che sta creando dei gravi e seri problemi applicativi a livello territoriale. L'ultimo esempio riguarda proprio l'articolo 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003 che la senatrice Piloni citava ora. Sull'articolo 14 abbiamo già lavorato per la sperimentazione biennale prevista proprio dalla legge Biagi. Nonostante questi sforzi e nonostante ci siano già parecchie convenzioni quadro a livello territoriale alle quali Confindustria ha partecipato, alcune recenti normative regionali sconvolgono completamente, o quantomeno vanno a toccare, i contenuti essenziali dell'articolo 14 che – vorrei ricordarlo – è stato scritto seguendo una delicata azione di concertazione tra le parti sociali. L'articolo 14 soppianta, più che sostituire, un altro aspetto delicato della legge n. 68 del 1999, trattato nell'articolo 12, rimasto purtroppo inapplicabile proprio per com'era stato scritto; voi sapete benissimo in sede parlamentare come sono andate le cose: quando si è lavorato per la riforma del collocamento obbligatorio, con l'articolo 12 della legge si è ottenuto ibrido che poi è rimasto inattuato. Si è quindi tentato di trovare una soluzione migliore attraverso l'articolo 14 del decreto legislativo 276 del 2003, cioè attraverso la sperimentazione che abbiamo attuato e le convenzioni che abbiamo stipulato, ma questo è solo l'ultimo esempio.

Ci sono tanti altri problemi, precedenti a questo, che hanno messo veramente in ginocchio alcune nostre aziende perché, nonostante il Ministero del lavoro sia stato richiamato più volte ad intervenire su determinate materie, una volta attuato il decentramento, non si poteva più ottenere neanche uniformità interpretativa da parte del Ministero stesso. Il risultato è che stiamo assistendo ad una attuazione regionale delle norme a macchia di leopardo. Questo è uno dei problemi principali che si sono presentati con l'applicazione della legge n. 68 del 1999.

Vorrei sottolineare l'importanza della necessità di coordinare la legge n. 68 con la riforma del mercato del lavoro, altrimenti si toglie ancora una volta ai disabili l'opportunità di accedere al mercato del lavoro stesso. Il collocamento mirato intendeva giungere alla definizione di nuove opportunità per il disabile, che tenessero conto non più del grado di disabilità ma delle residue capacità lavorative. Possiamo tenere conto di queste capacità anche all'interno della legge di riforma del mercato del lavoro: non è soltanto il contratto di inserimento che deve prevedere l'assunzione o, appunto, l'inserimento del disabile. Dobbiamo avere un occhio di riguardo e di attenzione anche per quanto concerne la somministrazione del lavoro. Addirittura si potrebbe dare alle agenzie di somministrazione l'opportunità di creare un mercato di mediazione per il collocamento dei disabili.

Inoltre bisogna porre l'attenzione sull'apprendistato, magari anche andando a rivedere i limiti di età e di durata del rapporto, nonché sui nuovi contratti introdotti con il decreto legislativo n. 276 del 2003, per fare in modo che le assunzioni obbligatorie, *pro rata temporis* nel caso di rapporti a termine, possano essere effettuate anche avvalendosi delle novità introdotte con la riforma del mercato del lavoro.

Questa possibilità non è data, perché se io, datore di lavoro privato, assumo un disabile attraverso questi nuovi contratti, poi non posso scomputarlo dalla quota d'obbligo prevista dalla legge n. 68. Il mancato coordinamento della legge n. 68 con la riforma del mercato del lavoro, rischia di dare luogo ad evidenti disparità di trattamento: il datore di lavoro può risultare agevolato nell'assunzione solo quando può scomputare il nuovo assunto dalla quota d'obbligo legale, ed è questo il caso delle diverse tipologie di contratto a termine, almeno per quanto riguarda quelle prese in considerazione dall'articolo 11 della legge n. 68. Dunque si può assumere con contratto a termine, ma solo rispettando le norme del citato articolo 11.

Ci troviamo di fronte a vere e proprie forche caudine: per assumere un disabile con contratto a termine – un caso che tocca molte aziende, soprattutto quelle che sono in qualche modo destinatarie delle oscillazioni occupazionali, ad esempio quelle del settore alimentare – come si fa a conciliare il dato occupazionale con l'obbligo di assumere il disabile?

Occorre pertanto ripensare la normativa vigente, soprattutto, come si è detto, alla luce della recente riforma del mercato del lavoro per consentire al disabile stesso di trovare un'occupazione attraverso valutazioni che non tengano conto del grado di disabilità, ma delle sue residue capacità lavorative, quindi entrando nel pieno nel principio del collocamento mirato.

In conclusione ricordo che forniremo un documento dove ci saranno tutte le nostre indicazioni riguardo le sospensioni, gli esoneri, le esclusioni. A questo proposito mi chiedo perché le esclusioni sono richiamate soltanto con riferimento al settore dell'autotrasporto, del trasporto e degli impianti a fune? Cosa accade agli altri settori come, ad esempio, quello degli impianti sportivi? Perché non può accedere al regime delle esclusioni? Cosa succede se l'impresa non può accedere neanche al regime

delle sospensioni? Dovrà ricorrere per necessità all'esonero parziale, cioè dovrà pagare per poter evitare di assumere il disabile.

Anche in questi casi siamo rimasti alle vecchie logiche del passato con l'imposizione della quota, che, vorrei ricordare, è presente solo in pochi Paesi europei, addirittura in alcuni di questi si prevede l'obbligo di assumere disabili solo al superamento della quota occupazionale di 50 dipendenti. In Italia siamo tornati indietro: dall'obbligo di assumere un disabile una volta superati i 35 dipendenti, previsto dalla legge n. 482 del 1968, alla norma attuale che abbassa il numero dei dipendenti a 15.

Al di là delle parole, i fatti sono quelli della legge n. 68, che tenta di bilanciare le imposizioni con un sistema scontista solo in apparenza: infatti, si può accedere alle sospensioni ed alle esclusioni soltanto in alcune circostanze, e non potendo accedere a questi meccanismi, si deve pagare.

OROFINO. Come responsabile del settore legislazione del lavoro dell'ABI, desidero in primo luogo ringraziare il Presidente e l'intera Commissione per l'opportunità che ci viene data di esprimere il nostro punto di vista in ordine alla legge sul collocamento dei disabili e, in secondo luogo, svolgere una riflessione a carattere generale sul contributo da noi fornito in sede di definizione del nuovo impianto normativo, che ha sostituito di fatto la legge 2 aprile 1968, n. 482. In tale contributo si è tenuto conto della particolare realtà del sistema bancario che, come tutti sanno, sta affrontando un complesso processo di ristrutturazione e rimodulazione degli organici per la necessità di competere con gli istituti bancari dell'Unione europea.

Premesso ciò, vorrei ricordare che in sede di ridefinizione della norma la critica di fondo (e ho colto osservazioni in tal senso anche in questa sede) ha riguardato il meccanismo della quota d'obbligo rapportata all'organico aziendale, previsto dalla legge n. 482 del 1968 e trasferito nella legge 12 marzo 1999, n. 68. All'epoca avevamo ripetutamente segnalato l'opportunità di modificare radicalmente metodo introducendo, ad esempio, il sistema previsto dalla legge n. 223 del 1991, che riservava una quota alle cosiddette fasce deboli del sistema. Con il sistema ispirato alla suddetta legge, il disabile sarebbe stato inserito in azienda nel momento in cui questa avesse proceduto a fare una nuova assunzione, trovando così un modello di riferimento congruo rapportato alla realtà organizzativa e strutturale dell'impresa. Ancorché oggi sia scomparso il vecchio sistema del collocamento e il meccanismo di transito attraverso la pubblica amministrazione, questo sistema potrebbe essere tuttora valido.

Riferendomi ora al contenuto dell'audizione odierna, vale a dire l'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della legge per l'inserimento dei disabili nei luoghi di lavoro, devo ribadire che le aziende di credito nel loro complesso hanno ottemperato al sistema del collocamento obbligatorio. Attualmente non registriamo carenze sul piano degli obblighi individuati dalla legge n. 68, anche se ci siamo dovuti confrontare con realtà provinciali diversificate e a volte contrastanti.

Il riscontro di quanto detto deriva dal fatto che allo stato non risultano essere in atto controversie giudiziarie riguardanti l'applicazione della legge n. 68 in relazione alle aziende bancarie; anche se, come ho già detto, in alcune Province – con riferimento al criterio di computo dei lavoratori disabili già occupati, di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000, di attuazione della legge n. 68 – ci siamo dovuti confrontare con realtà profondamente diversificate. In realtà, il nodo deriva dall'inesatta applicazione dell'articolo 18, commi 1 e 2, della legge n. 68 in ordine al trasferimento delle disposizioni ivi contenute in sede di normativa regolamentare.

L'articolo 18, comma 1, stabilisce che esiste un diritto dei lavoratori già occupati, collocati obbligatoriamente per effetto della disciplina preesistente, al mantenimento del posto di lavoro e alla computabilità ai fini della legge. Questo è il principio generale al quale è necessario ispirarsi, in quanto tiene correttamente conto della situazione giuridica e normativa preesistente. L'articolo 18, comma 2, stabilisce invece una quota transitoria a favore dei cosiddetti soggetti non disabili, ma comunque destinatari della legge, gli orfani, i coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio, i profughi e quant'altro. In sede di attuazione è accaduto che il regolamento, quindi una normativa secondaria, di secondo grado rispetto alla fonte primaria, ha applicato l'articolo 18 determinando un'indebita e arbitraria distinzione tra i disabili e le altre categorie protette (gli orfani, le vedove e così via), stabilendo che l'utilizzo di questi ultimi può essere computato soltanto nei limiti della percentuale dell'1 per cento. La norma appare in palese contrasto con il principio fondamentale dell'articolo 18, comma 1, soprattutto se si considera che siamo di fronte ad una normativa di carattere secondario.

A questo punto in sede di integrazione o di modifica della legge n. 68, come risulta da una dichiarazione del presidente Zanoletti riportata nel Resoconto stenografico della prima seduta di questa indagine, preliminarmente dovrebbe essere confermata la computabilità di tutti i soggetti assunti per effetto del sistema preesistente. Questo lo sancisce la legge ma non il regolamento di attuazione né le singole Province deputate alla gestione della norma.

Questa nostra richiesta, al di là di connotazioni di carattere specifico, deriva dall'obiettiva difficoltà nella quale molte banche vengono a trovarsi per l'obbligo di computare soggetti disabili già occupati. Ripeto, a quanto ci risulta attualmente le banche non sono inadempienti rispetto a detta normativa. Questa richiesta deriva quindi oltre che dal dato testuale dal fatto che il legislatore in sede di riforma della materia, quando ha deliberato sulla legge n. 68, ha opportunamente ritenuto necessario tener conto dell'impianto legislativo preesistente, considerando quindi le situazioni dei soggetti già assunti obbligatoriamente e non per effetto di un'autonoma valutazione aziendale e tenendo conto del diritto di tutti al mantenimento e alla conservazione del posto di lavoro.

Mi rimetto pertanto al documento da noi predisposto, che depositeremo agli atti della Commissione.

* *GALLI*. A nome dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici desidero ringraziarvi per l'occasione che ci viene data di esprimere le nostre considerazioni in merito ad problematica importante, da noi seguita nel suo lungo *iter*, che preoccupa l'associazione, e in particolar modo le imprese, per la concreta attuazione della disciplina legale.

Due sono le tematiche principali affrontate da chi è intervenuto prima di me. La prima concerne il mancato conseguimento dell'obiettivo di fondo che ci si proponeva. Si è parlato di inabili come risorse, considerazione che ha comportato il passaggio da un sistema di quote obbligatorie e di vincoli a un sistema che ha previsto non solo incentivi economici, ma che ha considerato anche aspetti formativi e nuove modalità contrattuali. La seconda tematica concerne la difficoltà e l'onerosità del processo di transizione dalla normativa preesistente alla normativa introdotta dalla legge n. 68 del 1999.

Vorrei soffermarmi su questo secondo aspetto, come ha già fatto il collega dell'Associazione bancaria, per sottolineare che anche nel nostro settore non risultano contenziosi in essere. Le imprese hanno fatto ampio ricorso alle convenzioni previste dalla legge stessa, trovandosi però in situazione di notevole difficoltà e sensibile difformità a seconda della localizzazione territoriale. Pertanto, a nostro avviso, sarebbe opportuno prevedere un modello unico utilizzabile in tutte le diverse realtà territoriali. Inoltre si pone il tema di come applicare la nuova normativa alle categorie di lavoratori che sono stati assunti in base alla disciplina legale preesistente. Francamente mi risulta difficile comprendere, al di là dalle contraddizioni tra i commi 1 e 2 dell'articolo 18 della legge n. 68 del 1999, che già sono state messe in evidenza, come in origine potesse essere previsto un adeguamento riguardante le consistenze occupazionali a partire da una certa data. A nostro avviso l'adeguamento deve essere previsto necessariamente in riferimento ai flussi delle assunzioni; pertanto se nelle quote di riserva sono state inserite in base alla vecchia legge categorie come gli orfani, le vedove o i profughi, la nuova normativa dovrebbe prevedere che solo le nuove assunzioni, ai fini del soddisfacimento dell'obbligo di riserva, dovranno riguardare le categorie che oggi la legge ritiene meritevoli di tutela.

Alla nuova legge il sistema delle imprese ha reagito per diversi anni chiedendo delle proroghe e benché da un certo momento in poi si sia deciso di non concederne più, ciò non è stato sufficiente a realizzare le finalità previste dal legislatore. Il correttivo fondamentale che ancora adesso può essere introdotto è, come diceva il collega dell'ABI, quello di far valere il comma 1 dell'articolo 18 per i soggetti già assunti, che pertanto sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo, e prevedere che le nuove assunzioni coinvolgano la categoria di disabili che riteniamo meritevole di particolare protezione. Tale soluzione non risolve i problemi di fondo che sono stati sollevati, ma quantomeno rende più armonica la transizione e alleggerisce gli oneri per le imprese, tra cui quello di stipulare convenzioni e seguire *iter* burocratici complessi.

Suggeriamo inoltre di concedere la possibilità di estendere il meccanismo delle compensazioni territoriali, strumento sinora utilizzabile solo dalle singole imprese, anche ai gruppi di imprese per i quali al momento è completamente precluso. Una norma di questo genere non pregiudicherebbe i vantaggi auspicati dal legislatore a favore della categoria che ha voluto tutelare e, al contempo, allevierebbe parzialmente gli oneri in capo alle imprese.

OCCHIPINTI. Signor Presidente, la ringrazio a nome della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI) per l'invito a partecipare a questa audizione, in cui si dà alla nostra organizzazione, che rappresenta piccole e medie industrie private, la possibilità di esprimere valutazioni in ordine all'indagine conoscitiva in titolo. La CONFAPI, conformemente alla sua natura e al suo ruolo, cercherà di contribuire ai lavori intervenendo su argomenti che riguardano direttamente la vita della piccole e medie imprese, che essa rappresenta.

Per questo, forse in maniera troppo diretta, entrerò subito nel merito, sottolineando con forza quanto in questo momento storico la globalizzazione dei mercati e l'internazionalizzazione delle imprese, anche di piccole e medie dimensioni, chiamino gli imprenditori ad un impegno sempre più forte nel campo dell'innovazione tecnologica e dei nuovi processi di qualità, con tutto ciò che ne consegue anche in termini di cambiamenti gestionali. In questo contesto per le imprese diventa fondamentale programmare la produzione adeguandola alla domanda, con la certezza dei costi e l'utilizzo di strumenti di mercato ispirati alla massima flessibilità, per garantire la competitività e combattere la disoccupazione. È pur vero che siamo lontani anni luce dall'impostazione dirigistica della legge n. 482 del 1968: con la nuova normativa riteniamo infatti che siano stati compiuti passi in avanti.

Abbiamo però sempre sostenuto quanto sia importante permettere alle aziende di crescere (specialmente in questi anni contraddistinti dalla globalizzazione dei mercati) e dunque l'aver imposto dall'alto l'obbligo di assunzione anche alle aziende che rientrano nel *range* da 15 a 35 dipendenti, diversamente da come precedentemente previsto, è stato di ostacolo alla crescita dimensionale delle imprese. Noi avvertiamo certamente l'importanza dell'inserimento lavorativo dei disabili, che consideriamo non un costo o un problema, ma una risorsa a tutti gli effetti: l'impostazione dirigistica di questa legge, però, ha costituto un freno allo sviluppo imprenditoriale.

Si sarebbe viceversa potuto prevedere nella legge stessa la possibilità di utilizzare lo strumento della contrattazione, evitando imposizioni normative. La pretesa di fissare a priori i limiti dimensionali e le percentuali di assunzione ha implicato numerose distorsioni, tenendo presente infatti che nel nostro mondo occorre salvaguardare alcuni aspetti di flessibilità organizzativa. Quindi l'imposizione dall'alto di freddi numeri non ha avuto effetti positivi. Traggo un esempio da un settore delicato come quello tessile: un'azienda del biellese con 50 dipendenti, che lavora a

monte della filiera, dà lavoro a 500 dipendenti a valle. Cosa dobbiamo intendere dunque per piccola e media impresa? Perché individuare come tali le aziende che hanno da 15 a 35 dipendenti, senza magari tener presente che un'azienda che lavora a monte nella filiera del tessile produce, di fatto, lavoro per 500 persone? Questi fattori andavano considerati e ponderati, lasciando alla contrattazione la soluzione di molti problemi, che non sono stati effettivamente risolti.

La nuova normativa continua a suscitare poi una certa preoccupazione: si stanno infatti verificando notevoli problemi per le assunzioni di disabili nelle imprese da 15 a 35 dipendenti, con riferimento ad esempio all'articolo 2 comma 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 2000, che pone vincoli temporali molto stringenti. Un'eventuale riforma di tale disciplina potrebbe utilmente prolungare il termine di 60 giorni, ivi previsto, in modo da tenere in considerazione le effettive modificazioni degli organici che fanno rientrare o meno la singola azienda nel *range* predetto. Inoltre, nei mesi scorsi, insieme alle altre organizzazioni abbiamo sollevato il problema derivante dalla legge n. 47 del 2004, relativa alla proroga dei termini previsti da disposizioni legislative. Nella materia in discussione tale normativa non ha mancato di creare difficoltà applicative a molte aziende che, peraltro, avevano operato conformandosi rigorosamente alle previsioni di legge.

Per concludere, sottolineo – non vi sono solo aspetti negativi – che per il poco tempo che abbiamo avuto a disposizione, nel giro delle verifiche effettuate sul territorio, pur avendo predisposto un documento, non siamo stati nella condizione di poterci presentare con dati statistici (così come forse, tra le righe, è stato richiesto nel vostro invito); tuttavia è anche vero che con il Ministero del lavoro, abbandonata la legge n. 482 del 1968 che prevedeva un apposito comitato, è stato avviato un primo processo di monitoraggio con le parti sociali attraverso un osservatorio che poi, però, non si è più riunito. L'audizione odierna potrebbe essere l'occasione per sottolineare l'importanza del ripristino di tale osservatorio al fine di poter pianificare, strada facendo, i correttivi della normativa vigente.

Attraverso le convenzioni abbiamo ormai risolto i problemi che sono stati riscontrati nel 2000 in relazione alla modulistica per la predisposizione delle convenzioni stesse; tuttavia dal territorio ci riferiscono che spesso gli imprenditori non sono informati perché si fa poca pubblicità degli strumenti disponibili. Pertanto, le istituzioni e gli enti locali potrebbero o addirittura dovrebbero pubblicizzare meglio le convenzioni presentate.

Infine, vorrei sottolineare una criticità. Spesso il diversamente abile – come oggi si usa definire la persona disabile rispetto al normodotato – nasconde la propria disabilità nell'azienda, quando invece avere un rene in meno o il diabete non costituisce una *diminutio*, ma una verità incontrovertibile che potrebbe permettere all'imprenditore anche di risolvere i problemi. Questa realtà, però, spesso viene nascosta dallo stesso lavoratore. Si tratta, quindi, di un problema culturale e al riguardo dobbiamo sottolineare la questione legata alla scarsa pubblicità fatta sul territorio.

Per concludere, vorrei citare alcune note a favore dell'impegno svolto dalla CONFAPI, non ultimo quello con Italia Lavoro per il progetto Lincs, nel quale si è parlato dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, quindi, delle convenzioni sociali (al riguardo si possono notare luci ed ombre giacché tale articolo è decollato soltanto a metà). Inoltre, la CONFAPI fin dal 2000, ancora prima del recepimento della direttiva europea sul telelavoro, ha sperimentato insieme alla CGIL, alla CISL e alla UIL un apposito accordo sul telelavoro non solo per i portatori di *handicap*, ma come strumento di lavoro flessibile; si è trattato di un ausilio in più a disposizione del sistema. Riteniamo, infatti, che gli incentivi non siano sufficienti per entrare nel mondo del lavoro, ma sia necessario completare la riforma sul mercato del lavoro, come è stato già evidenziato in passato. Quindi, il telelavoro è – a nostro avviso – uno strumento in più messo a disposizione in assenza del completamento della riforma.

RICCARDI. Se possibile, vorrei aggiungere un'informazione. Per quanto riguarda la questione degli orfani e delle vedove, siamo tanto convinti dell'esistenza di una discrepanza normativa e di un evidente contrasto tra l'articolo 18, commi 1 e 2, della legge n. 68 del 1999 e l'articolo 11 del regolamento di esecuzione della stessa legge n. 68 che abbiamo impugnato queste disposizioni dinanzi al TAR del Lazio.

Comunque, diamo conto di tale indicazione nella nota illustrativa che consegneremo agli atti della Commissione.

PRESIDENTE. Rinnovo il ringraziamento a tutti i rappresentanti delle associazioni intervenute. Ritengo che il contributo fornito sia stato molto prezioso e spero che, anche grazie all'audizione odierna, riusciremo a portare a termine un buon lavoro.

Dichiaro conclusa l'audizione odierna e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,50.

€ 1,00