# SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA -

# 11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

Seduta n. 351

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

6º Resoconto stenografico

SEDUTA DI MARTEDÌ 22 NOVEMBRE 2005

Presidenza della vice presidente PILONI

6° RESOCONTO STEN. (22 novembre 2005)

## INDICE

Proposta di integrazione del programma dell'indagine; audizione dei rappresentanti della Confederazione generale sindacati autonomi (CONFSAL), della Confederazione unitaria di base (CUB), della Confederazione italiana dirigenti di azienda (CIDA) e della Federazione autonoma bancari italiani (FABI)

PRESIDENTE	ssim	BETTONI	
MONTAGNINO (Mar-DL-U)	13	* CAGNASSO	5, 15
VANZO (LP)	14	CARBONI	8, 9, 10
		* DIONISI	4, 16
		$PACE \dots \dots$	

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 per la Confederazione generale sindacati autonomi (CONFSAL), il dottor Francesco Cagnasso, della segreteria generale; per la Confederazione unitaria di base (CUB), la dottoressa Gloria Carboni e il dottor Carmine Pace, del coordinamento nazionale; per la Confederazione italiana dirigenti di azienda (CIDA), il dottor Luciano Dionisi, segretario generale federazione funzione pubblica, e il dottor Alberto Sartori, vice segretario generale; per la Federazione autonoma bancari italiani (FABI), il dottor Franco Bettoni, dirigente nazionale.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

### PROCEDURE INFORMATIVE

Proposta di integrazione del programma dell'indagine; audizione dei rappresentanti della Confederazione generale sindacati autonomi (CONFSAL), della Confederazione unitaria di base (CUB), della Confederazione italiana dirigenti di azienda (CIDA) e della Federazione autonoma bancari italiani (FABI)

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 4 ottobre.

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 vi sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

Onorevoli colleghi, prima di passare alle audizioni previste per oggi a nome del Presidente devo avanzare una proposta d'integrazione rispetto al programma dell'indagine conoscitiva sulla disciplina del lavoro dei disabili. La proposta è quella di richiedere al Presidente del Senato l'autorizzazione ad effettuare un sopralluogo, per verificare la situazione in alcuni Paesi europei, in Francia e in Gran Bretagna, incontrando ovviamente gli organi parlamentari e di Governo, nonchè i rappresentanti delle associazioni sindacali e datoriali, in modo di avere una visione più ampia della materia, mediante l'acquisizione di elementi di comparazione. Tale sopralluogo potrebbe avvenire dall'11 al 17 dicembre, a Londra e a Parigi, con una delegazione composta di cinque senatori.

Poiché non vi sono osservazioni, la proposta s'intende accolta.

Sarà chiesto ai vari Gruppi di formulare proposte per la composizione della delegazione.

È oggi in programma l'audizione per la Confederazione generale sindacati autonomi (CONFSAL), del dottor Francesco Cagnasso, della segreteria generale; per la Confederazione unitaria di base (CUB), della dotto-

ressa Gloria Carboni e del dottor Carmine Pace, del coordinamento nazionale; per la Confederazione italiana dirigenti di azienda (CIDA), del dottor Luciano Dionisi, segretario generale federazione funzione pubblica, e del dottor Alberto Sartori, vice segretario generale; per la Federazione autonoma bancari italiani (FABI), del dottor Franco Bettoni, dirigente nazionale.

Ringrazio i nostri ospiti per aver aderito all'invito della Commissione che, come sapete, ha avvertito la necessità di avviare un'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili. Per sostanziare quest'indagine con gli opportuni elementi conoscitivi, stiamo attuando una serie di audizioni, tra cui quell'odierna.

Senza ulteriore indugio, do pertanto la parola al dottor Dionisi, in rappresentanza della Confederazione italiana dirigenti d'azienda (CIDA).

\* *DIONISI*. Signor Presidente, onorevoli senatori, vi ringrazio per l'opportunità che ci avete offerto decidendo di ascoltarci. Il presidente Rembado si scusa per non essere presente ma aveva impegni istituzionali di pari valore.

Un mio professore di statistica alla facoltà di economia e commercio di Roma era solito dire che chi ha i dati ha la conoscenza e il potere; si tratta, naturalmente, di declinare questi due sostantivi. Come possiamo contribuire a definire il panorama di quello che è avvenuto dall'emanazione della legge n. 68 del 1999 ad oggi in favore dell'occupazione delle persone disabili? Innanzi tutto, non essendoci un *network* di dati, pur sapendo che i datori di lavoro sono obbligati a trasmettere una serie di informazioni a più soggetti, non è possibile formulare proposte migliorative o politiche attive di lavoro. Affermo ciò perché vi sono alcuni dati quantitativi in possesso dell'INPS, altri delle Province e delle Regioni, altri ancora del Ministero del lavoro ma forse ognuno è geloso degli elementi di cui dispone e non si riesce ad avere una conoscenza globale del fenomeno, conoscenza che dovrebbe essere qualitativa prima ancora che quantitativa.

Oggi, con il mutamento delle condizioni di lavoro in termini vuoi organizzativi vuoi di disciplina del rapporto di lavoro, i provvedimenti che erano stati pensati per favorire l'occupazione delle persone tutelate dalla legge n. 68 forse non sono più attuali. Si parla, dunque, del fenomeno non per conoscenza dei dati ma per sensazione, per avere conoscenza del mondo del lavoro e delle aziende, per temi che trattiamo anche come impegno sociale nella nostra organizzazione. Ebbene, ci dicono che oggi non è più appetibile lo sgravio contributivo, perché altre forme di lavoro consentono di occupare persone a parità di costi. Ci dicono, sottovoce, che le aziende, dovendo occupare una persona identificata come disabile, fatta eccezione per qualche categoria particolare, preferiscono assumere un «disabile-abile», nascondendo dietro quest'espressione un fenomeno che si conosce. A fronte di ciò come intervenire in termini di proposte?

Dimenticavo di rappresentarvi un altro problema. Gli ispettori del lavoro, che sono gli unici preposti a sanzionare o comunque a rilevare le aziende inadempienti, sono oggi occupati in compiti altrettanto impegnativi e onerosi e sono in numero ridotto; di conseguenza è difficile che da quel versante arrivino notizie sulle aziende inadempienti. Allora, non possiamo che convenire tutti sulla necessità di una formazione adeguata, con ciò facendo naturalmente riferimento alla messa in relazione delle possibili offerte di lavoro del mercato con capacità lavorative psichiche o fisiche ridotte.

Le opportunità che si presentano oggi sono numerose ma diversificate sul territorio. Il settore, quindi, non andrebbe regolamentato esclusivamente tramite legge nazionale, ma sarebbe necessaria anche una legislazione regionale attenta alle rilevazioni di mercato e al corretto incontro di domanda e offerta. Molti sono i soggetti che oggi possono interagire. Saremmo favorevoli ad un'interazione, nell'ambito del mercato del lavoro, anche per le associazioni rappresentative degli interessi delle persone disabili, in quanto ciò favorirebbe l'inserimento di questi ultimi nel mondo del lavoro. I portatori di *handicap*, infatti, sono i più idonei ad indicare le occupazioni in cui potrebbero essere meglio impiegati; in questo modo, la loro formazione e il loro eventuale aggiornamento potrebbe essere mirato e non generico.

Il popolo italiano è sensibile alle problematiche di chi è meno fortunato, tant'è vero che molti spesso preferiscono fare rifornimento ad un distributore di benzina o fare la spesa in un supermercato che devolve una quota degli incassi a favore di persone meno avvantaggiate. Un'altra iniziativa, che riteniamo non particolarmente costosa, potrebbe essere l'attribuzione di una specie di bollino blu – passatemi l'espressione – alle aziende che dimostrino di occuparsi di persone meno fortunate nel lavoro, considerato che oggi si parla di responsabilità sociale dell'impresa in certi termini.

C'è un altro elemento, che forse farà scandalo in questa sede ma che è bene evidenziare: il solo sgravio contributivo – com'è già stato detto – oggi non è competitivo. Se una delle finalità della legge è conferire dignità alle persone che lavorano, facendole sentire inserite e utili in un contesto sociale, bisognerebbe pensare anche a differenti condizioni economiche: un'azienda potrebbe accogliere nella propria organizzazione persone che possono rendere di meno a patto di pagarle di meno. In altre parole, a volte non è vantaggioso difendere sempre e in senso assoluto tutti i diritti in modo paritario: può sembrare scandaloso ma molti preferiscono andare a lavorare e sfruttare un'occasione a volte anche senza essere retribuiti o comunque senza accampare tutti i diritti. Sappiamo che questo non è sempre possibile.

\* CAGNASSO. Signor Presidente, ringrazio lei e la Commissione lavoro per l'invito. Procedo all'esposizione del documento della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL), sperando di riuscire a fornire un sintetico contributo riguardo alla situazione del lavoro per le persone disabili.

Non riporterò dati statistici, che penso e mi auguro la Commissione possieda; prendo atto peraltro dell'intervento che mi ha preceduto e che ha messo in dubbio l'esistenza di dati statistici, che sono invece assolutamente fondamentali per svolgere un'analisi della situazione relativa al futuro. Comunque, dichiariamo sin d'ora, come CONFSAL, di essere a disposizione per qualsiasi tipo di collaborazione.

Abbiamo una visione ottimistica per quanto riguarda il miglioramento delle possibilità d'inserimento al lavoro dei disabili, pur rendendoci conto che occorrono più robusti e flessibili incentivi, mirati al rapporto che ci deve essere tra la piccola, la media e la grand'azienda, l'area d'intervento e così via.

Dopo l'innovativa e importante legge n. 68 del 1999 e dopo il Sistema d'informazione statistica sulla disabilità, realizzato dall'ISTAT su incarico del Ministero del lavoro, molte iniziative hanno coinvolto alcuni comitati tecnici provinciali, di solito in seno alle commissioni per le politiche attive del lavoro, e le ASL, in progetti rivolti ad interventi e servizi d'orientamento professionale, con l'obiettivo di realizzare percorsi d'inserimento lavorativo mirato, rivolti alle persone disabili, nella logica dell'incontro domanda-offerta di lavoro, ma sulla base di specifiche analisi aziendali.

Sin dalle prime esperienze, abbiamo condiviso tale procedimento, considerando la contestuale progettazione anche come occasione mirata ad assodare modelli operativi di riferimento non consolidati in precedenza – è questa la ragione del nostro accordo, soprattutto all'inizio – oltre che per affrontare le difficoltà relative all'inserimento lavorativo di disabili disoccupati iscritti negli elenchi territoriali, al reperimento da parte delle aziende di candidature idonee all'inserimento lavorativo, al consolidamento dei rapporti di lavoro (altro grosso problema), all'individuazione di strumenti e metodi per l'inserimento mirato, adeguati alla creazione di servizi d'incontro domanda-offerta.

Attualmente ci sembra che l'inserimento al lavoro dei disabili stia attraversando una fase di transizione segnata da una notevole e concreta operatività, anche se i risultati conseguiti spesso sono parziali; il decentramento e la logica territoriale favoriscono ora un confronto diretto con la persona disabile. Bisogna anche sottolineare le responsabilità degli enti locali, che devono dotarsi di nuclei di lavoro in aggiunta a quelli previsti dalla legge e considerarli tali solo quando sono stati applicati e funzionano.

Pur rilevando che le tipologie di disabilità sono alquanto diversificate e che in alcuni casi occorre una volontà in più per affrontare specifiche problematiche di particolare gravità, riteniamo che la progettazione, ai diversi livelli territoriali, debba rispondere all'esigenza di un inserimento lavorativo il più possibile corrispondente alle caratteristiche del disabile. Bisogna capire quali sono le difficoltà del disabile come persona singola, unica, portatrice di un problema personale.

Perciò deve esistere una cultura sociale nelle imprese e la consapevolezza della molteplicità e diversità all'interno del mondo dei disabili. Inoltre, ai provvedimenti normativi deve seguire un inserimento graduale supportato da progetti mirati di formazione. Ecco la ragione per cui prima ho ricordato che occorrono più robusti e flessibili incentivi.

Un altro punto riguarda le funzioni ispettive della Direzione provinciale del lavoro, che devono garantire un reale monitoraggio dei numeri e delle aziende in obbligo e la verifica su quelle per cui è scattato l'obbligo dell'inserimento mirato.

Al di là delle norme previste per l'iscrizione dei disabili nell'elenco delle categorie protette, dei prospetti informativi e delle richieste di assunzione, è necessario chiedere alle aziende, per il migliore utilizzo delle risorse umane interessate, perciò anche nel loro interesse, di rendersi disponibili o – diciamo meglio – più disponibili, con buona convinzione, a fornire dati utili per l'inserimento mirato, definendo con precisione quali debbano essere le capacità necessarie per un approccio ottimale (creando cioè un contesto azienda-disabile diretto, più vicino e naturalmente seguito e supportato da quelli che pensiamo debbano essere i nuclei di lavoro presso gli enti locali), in modo da sostenere al massimo le aspettative dell'interessato e il suo coinvolgimento per quanto possibile proiettato in un futuro professionale.

Relativamente ai tecnici e ai formatori del settore, oltre all'ambito delle disabilità di natura intellettiva grave o significativa, per le quali è preminente l'indirizzo di educazione al lavoro, occorre una particolare attenzione riguardo ai disabili che soffrono di disturbi di natura psichica, per i quali il lavoro può essere un importante strumento anche terapeutico, integrando l'intervento con altri approcci e modalità di sostegno e lavorative specifiche. In questo caso, la collaborazione e l'integrazione con i servizi psichiatrici territoriali appare essenziale.

Vanno elaborati programmi individualizzati per i disabili mentali, pensando ad una strategia integrata tra famiglia, sistema della formazione, assistenza e accompagnamento e, soprattutto per i Down, a sistemi di tutoraggio nelle aziende.

Anche il telelavoro può costituire una libera scelta per il lavoratore disabile, che avrà così accesso ad attività non più solo operative, ma di medio-alto profilo professionale, suscettibile di favorire un percorso di carriera articolato.

I settori produttivi più ricettivi per l'inserimento dei disabili sono i servizi, le comunicazioni e il terziario, perciò una parte del Paese – direi – del 90-95 per cento. È sicuramente notevole il contributo che le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione e il telelavoro possono fornire per una maggiore integrazione. Sottolineiamo quindi la possibilità di potenziamento nell'ambito di questo settore.

Pertanto, relativamente allo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999, la CONFSAL ritiene che occorre procedere al rafforzamento e allo sviluppo degli interventi realizzati, anche attraverso la promozione di iniziative proposte da associazioni private e ONLUS, possibilmente do-

tate di idonea certificazione europea, nell'ambito dell'accreditamento presso le giunte regionali, con iscrizione nell'apposito registro. Molti si stanno già muovendo in tale direzione e, se ricevessero uno stimolo, un indirizzo da parte delle istituzioni, potrebbero fare molto di più.

Si tratta di trovare per i lavoratori disabili una collocazione rispondente alle proprie capacità e competenze, attraverso percorsi che prevedano iniziative formative di tirocinio, di orientamento e di qualificazione, al fine di valorizzare la persona nel contesto produttivo aziendale, favorendone così la permanenza nel mondo lavorativo e l'integrazione sociale.

Si tratta, per le aziende, di ricevere supporto e consulenza da parte del servizio pubblico competente, anche con l'utilizzo di convenzioni, incentivi e strumenti idonei a favorire l'occupazione, di avere supporto sia per l'adempimento degli obblighi di assunzione dei disabili, sia per poter inserire nel proprio organico lavoratori in grado di costituire una risorsa per l'organizzazione aziendale.

Si tratta, per la collettività, di favorire la diffusione di una cultura dell'integrazione, nei diversi contesti sociali e lavorativi e nella scuola; è importante iniziare proprio dall'istruzione, dalla formazione.

Si tratta, per le istituzioni, di costituire un nucleo di competenze e di risorse umane per il collocamento mirato, al fine di fornire risposte e servizi efficienti alle aziende e ai disabili.

*CARBONI*. Buongiorno, sono Gloria Stea Carboni e rappresento la CUB, Confederazione unitaria di base. V'illustrerò alcune proposte relative alla legge n. 68 del 1999.

Presso la CUB esiste un servizio d'orientamento al lavoro dei disabili, gestito da un'associazione di volontariato. Tale servizio si chiama Handimpresa ed ha anche un sito Internet. Attraverso questo servizio, abbiamo potuto verificare le lacune della legge sopra citata che è stata propagandata dai legislatori come norma in grado di favorire il collocamento mirato dei disabili.

## PRESIDENTE. Questo era l'obiettivo!

CARBONI. In realtà questa legge, almeno per quanto risulta dal nostro osservatorio, ha favorito solo l'assunzione di disabili giovani, con disabilità lievi e con preparazione professionale medio-alta. Tutti gli altri, gli ultraquarantenni, coloro che hanno disabilità superiori al 70 per cento e sono in possesso solo del diploma di licenza media non trovano lavoro e rappresentano la maggioranza degli iscritti. Si pensi che le persone che si trovano in tale situazione sono almeno l'80 per cento delle 12.000 iscritte nelle liste di collocamento della Provincia di Milano. Come potete vedere, è una percentuale rilevante.

Proponiamo, per esempio, la riforma della legge n. 118 del 1971, con riferimento all'articolo 13, in cui si prevede l'obbligo di iscrizione al collocamento per i disabili che hanno un'invalidità superiore al 74 per cento. Tra tutti questi disabili, ci sono anche coloro che non hanno nessun'inten-

zione di andare al lavoro, però per ottenere quell'assegno d'invalidità sono costretti ad iscriversi al collocamento: in tal modo, costoro allungano la lista degli iscritti e causano un'inutile perdita di tempo sia per il collocatore pubblico, sia per i selezionatori di personale privato. Sarebbe quindi opportuno eliminare l'obbligatorietà dell'iscrizione al collocamento per coloro che hanno un'invalidità superiore al 74 per cento, così potremmo verificare più facilmente la collocabilità delle persone iscritte che vogliono veramente lavorare.

C'è poi la categoria dei disabili psichici, che è la più discriminata all'interno della legge n. 68, poiché questi disabili possono essere assunti solo con chiamata nominativa.

PRESIDENTE. È la prima volta che tale categoria viene presa in considerazione in una legge. Sarà insufficiente ma...

*CARBONI*. Certo, però nessun'azienda li chiamerà mai. Molte aziende, quando apprendono che si tratta di un disabile psichico, non vogliono neanche vederlo in fotografia!

Proponiamo una figura di *tutor* aziendale. Accade, infatti, che gli enti di formazione professionale, dopo l'espletamento di questi corsi, organizzino degli *stage* ma non ricevano alcuna collaborazione da parte delle aziende. Ciò significa che da parte delle aziende non c'è neanche la disponibilità ad organizzare degli *stage*. Sarebbe allora importante, come diceva chi mi ha preceduto, assegnare il bollino blu alle aziende che formano una figura di *tutor* aziendale, disponibile ad accogliere coloro che fanno gli *stage*, per individuare nell'organizzazione del lavoro la collocazione più adeguata dei disabili, affinché la formazione abbia veramente una finalità di collocamento vero e proprio nell'azienda dove si fa lo *stage* o in un'altra azienda. Sarebbe perciò molto importante prevedere una figura di *tutor* aziendale e magari anche una fiscalizzazione degli oneri sociali, per quest'impegno d'ospitalità dello *stage*.

Abbiamo poi anche il problema delle assunzioni negli enti pubblici; la vice presidente Piloni ha avuto modo di constatarlo quando era al Comune di Milano. Quest'ultimo, dopo l'ennesima denuncia da parte delle associazioni dei disabili, nel 2002 ha stipulato una convenzione con la Provincia al fine di assumere 600 persone disabili nel corso di dieci anni. Certo, i tempi sono lunghi ma per lo meno si è presa in considerazione la questione.

Secondo la citata legge n. 68, inoltre, all'ente pubblico che elude la norma non viene applicata la stessa sanzione dell'ente privato e, a mio avviso, la colpa dell'ente pubblico che evade è più grave rispetto a quella del privato. Proprio a tale proposito vorremmo conoscere quale sia la posizione del Senato della Repubblica in merito all'applicazione della legge e se abbia assunto dei disabili.

CARBONI. L'ultima questione riguarda l'articolo 14 della legge n. 276 del 2003 a cui non siamo del tutto contrari, anzi ben venga se costituisce un'opportunità per le persone che hanno poca professionalità, disabili psichici o ultraquarantenni che non trovano una collocazione all'interno del mercato del lavoro. L'importante, però, è che non diventi una forma d'elusione della legge n. 68 da parte delle aziende.

PRESIDENTE. La norma parla chiaramente di conferimento di commesse di lavoro sostitutivo dell'obbligatorietà d'assunzione di lavoratori disabili.

CARBONI. Questo è vero, però ci si può inventare svariati modi per eludere la legge n. 68 e l'articolo 14 potrebbe essere una forma di elusione. Si potrebbe prospettare una cabina di regia da parte del centro per l'impiego affinché siano monitorate la situazione di valutazione, la commessa e le persone che vengono inserite le quali, una volta acquisita una capacità lavorativa, possono essere immesse nuovamente nel mercato del lavoro.

Siamo convinti che il lavoro è un fattore importante per l'intera comunità, e soprattutto per una persona disabile, che tra l'altro diventa un contribuente come tutti, paga le tasse, non è assistito dallo Stato; è quindi una convenienza per tutti. Speriamo comunque in un miglioramento che si traduca in un reale collocamento mirato per i disabili.

*BETTONI*. Onorevoli senatori, intervengo a nome della Federazione autonoma bancari italiani. Consegno alla Presidenza il testo del mio intervento, ragion per cui mi limiterò a toccare brevemente gli argomenti che considero più rilevanti.

Vorrei focalizzare la mia attenzione sull'assunzione del personale nel settore bancario che, secondo la FABI, dovrebbe essere fonte di rispetto delle percentuali e anche di senso sociale dell'impresa. È proprio in questi posti, infatti, che vedo quotidianamente – vivendo tale situazione tutti i giorni essendo anch'io disabile – che i nostri disabili in generale possono lavorare meglio.

Oggi, infatti, sono a disposizione delle imprese bancarie e creditizie nuove forme d'assunzione che hanno superato le tradizionali modalità contrattuali. Inoltre, sono disponibili anche per la parte datoriale convenzioni di programma. Il problema delle convenzioni, però, sono le sanzioni. Il potere sanzionatorio, infatti, non è attribuito alle Province ma all'Ispettorato che non ha risorse adeguate. Una possibile soluzione potrebbe essere quella di attribuire tale potere alle Province, tenendo presente che in tal caso occorre gestire anche l'eventuale contenzioso che si sviluppa attorno alla sanzione, obbligando l'ispettorato a procedere e non istruendo una nuova pratica, che causerebbe solo una perdita di tempo oltre che di denaro.

Ho consultato dei verbali da cui risulta che l'ispettorato del lavoro ha audito solo i rappresentanti dell'azienda e non anche il lavoratore, ammo-

nendo la Provincia che aveva fatto la segnalazione, poiché l'azienda – a detta, però, del datore di lavoro – non aveva un posto idoneo al disabile. I dati a disposizione confermano che oggi anche le imprese bancarie potrebbero essere incentivate dalle convenzioni; vi sono ancora banche che non hanno alcuna convenzione.

Per concludere, l'articolo 14 della legge Biagi è stato contestato ma esiste; ci chiediamo allora perché non applicarlo.

PRESIDENTE. Se non è preso in considerazione da nessuno ci sarà pure una ragione.

*BETTONI*. Potremmo renderlo obbligatorio. Vediamolo come forma giusta.

Abbiamo registrato esperienze sull'applicazione della legge n. 68 in Regioni come il Friuli Venezia Giulia, la Lombardia e la Provincia autonoma di Bolzano, dove sono state stipulate convenzioni con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per avviare al lavoro i disabili.

Al di là del collocamento obbligatorio vero e proprio, la FABI guarda con particolare soddisfazione alla normativa che incentiva anche l'assunzione del personale disabile oltre le quote d'obbligo (il noto bollino).

Nei miei interventi, quando parlo della mia associazione, ringrazio sempre le imprese; faccio nomi e cognomi di quelle che manifestano questa sensibilità nei nostri confronti, perché noi lavoriamo come gli altri, diamo come gli altri, se non di più qualche volta, e non ci lamentiamo. Alcune Regioni, soprattutto al Nord, hanno utilizzato i fondi comunitari per avviare programmi di lavoro in tal senso.

Nel settore bancario - mi concentro su questo perché lo vivo direttamente e lo trovo adatto a tutti i disabili – la tipologia del contratto di inserimento della durata massima di 36 mesi (che considero in maniera assolutamente positiva) consente un regime superagevolato per l'immissione al lavoro dei disabili che incontrano difficoltà nell'inserimento nel mercato del lavoro. Tale tipo di contratto è quello a cui fanno riferimento molti avvisi di ricerca di personale appartenente alle categorie protette che compaiono sui giornali. Il contratto più agevolato rimane certamente quello d'apprendistato, ma il contratto d'inserimento sta avanzando a grandi passi.

La FABI si vede comunque costretta ad esprimere alcune valutazioni negative: gli iscritti al collocamento obbligatorio nel 2004 erano oltre 500.000, laddove le assunzioni erano intorno alle 25.000 unità (poco più del 5 per cento concentrate nel Nord Italia). Oggi i disabili sono collocati in alcune Regioni secondo una percentuale tendente all'uno per cento.

Bisogna quindi interrogarsi sul perché, malgrado le incentivazioni previdenziali, contributive e fiscali, il mondo del lavoro in generale, e quello bancario e creditizio in particolare, non partecipi allo sforzo di inserimento al lavoro dei disabili, in una percentuale che supera di gran lunga quella della popolazione generale.

Dopo circa sei anni dall'entrata in vigore della legge n. 68 (che riteniamo una buona legge), dobbiamo rivedere il sistema sanzionatorio - speriamo che l'indagine in corso porti a questo –, la categoria dei disabili psichici e dei lavoratori interinali (molto spesso esclusi dal computo dei dipendenti agli effetti del calcolo delle quote d'obbligo, portando via lavoro e risorse ai disabili) e il sistema di codificazione ICF, che si sta sperimentando in quattro Province (Torino, Cuneo, Terni e Teramo), per la classificazione dei soggetti svantaggiati.

La FABI chiede che le imprese bancarie e creditizie continuino ad applicare le norme della legge n. 68, confrontandosi con il sindacato, e non si limitino a coprire le quote d'obbligo.

Gli enti e le amministrazioni pubbliche nazionali e locali devono provvedere con forza a sensibilizzare le aziende del settore bancario e non solo, anche in collaborazione con il sindacato e con le associazioni, tanto importanti, che sono molto vicine ai disabili e conoscono le capacità lavorative di queste persone, che possono rappresentare un punto di riferimento anche per l'azienda.

Molte volte le aziende mi hanno chiesto del personale e devo dire che nessuna delle persone assunte si è licenziata o è a casa in malattia, perché il lavoro dà loro dignità: per questo è nata la legge n. 68 sul collocamento mirato dei disabili. Scusate se mi sono un po' accalorato, ma vivo tutti i giorni e con partecipazione queste realtà.

La situazione è inaccettabile soprattutto quando le imprese preferiscono pagare le multe. Consegno un prospetto della provincia di Bergamo sugli avviamenti dal 2000 in poi, così i commissari potranno farsi un'idea della realtà nella Provincia in cui lavoro. Sulle multe che alimentano il fondo previsto dalla legge n. 68 i dati sono noti: 85.000 lavoratori disabili effettivamente in servizio sui 150.000 risultanti in base alle quote d'obbligo, circa 64 posti esonerati dall'obbligo e solo 1.000 multe nel 2004 su tutto il territorio nazionale. La copertura di oltre il 90 per cento di questi posti di lavoro avviene ancora per chiamata nominativa, mentre meno del 10 per cento è frutto del lavoro degli enti e delle agenzie per il collocamento mirato, che erano l'ispirazione della legge n. 68.

Alla luce di questi semplici dati dobbiamo concludere che anche le autorità pubbliche non hanno ben compreso il ruolo che devono svolgere per garantire il servizio d'integrazione lavorativa dei disabili, che non può essere solo fondato su incentivi alle imprese, nè può caricare le aziende di compiti che non competono loro. Il collocamento deve essere migliorato qualitativamente e quantitativamente, deve diventare una priorità assoluta, una risorsa nuova, straordinaria, per le imprese e per l'economia del Paese. Soprattutto nei settori di alta tecnologia, dove è possibile il telelavoro, dove le postazioni degli operatori sono fortemente automatizzate, dove il lavoro pesante e manuale non c'è quasi per nulla, come avviene appunto nel settore del credito, la FABI ritiene che il lavoratore disabile debba essere messo nelle condizioni di accedere al lavoro alla pari con gli altri lavoratori.

Certamente, il nostro settore potrebbe e dovrebbe essere all'avanguardia: in tal senso, le leggi dello Stato dovrebbero assecondare questa particolare vocazione del terziario e dei servizi in genere, allo scopo di aumentare la percentuale delle persone disabili che possono godere di un diritto sancito da una legge che definisco straordinaria. Contrariamente a qualcuno voglio modificarla ma non cambiarla radicalmente; credo, infatti, che la fase attuativa della stessa sia rimasta indietro per colpa di un cambiamento di mentalità che ha fortemente penalizzato gli obiettivi non solo sociali ma anche produttivi della legge, rinunciando al requisito del sistema produttivo, all'enorme risorsa rappresentata da oltre mezzo milione di disabili (ovviamente mi riferisco solo ai nostri iscritti, nel complesso sono molti di più) che chiedono di non pesare più sul sistema assistenziale ma di essere veramente autonomi e produttivi.

A ciò aggiungo il discorso della lista di collocamento dei disabili in cui molte persone rimangono iscritte solo per percepire l'assegno. Se separassimo questi due aspetti si depurerebbero le liste e si avrebbero solo le persone veramente disponibili. Certo, tra queste vi è anche chi se ne approfitta, ma generalmente sono le stesse associazioni ad allontanarle.

MONTAGNINO (*Mar-DL-U*). Ho ascoltato le vostre valutazioni rispetto all'attuazione della legge n. 68 e ai problemi ancora non risolti probabilmente per colpa non della normativa ma della sua applicazione, per responsabilità sicuramente imputabili alla pubblica amministrazione e per le resistenze da parte dei datori di lavoro, pubblici e privati.

Abbiamo avviato quest'indagine conoscitiva partendo dalla considerazione che la legge n. 68 è una buona legge; sono già trascorsi sei anni dalla sua entrata in vigore e, alla luce dell'esperienza maturata, emerge chiara la necessità di rivederne alcune parti. In tal senso avete avanzato alcune proposte; dobbiamo verificare le difficoltà che questa legge incontra nella fase di applicazione, promuovendo iniziative idonee a correggerla e a fare in modo che le inadempienze ora registrate non si ripetano più. Bisogna far sì che il diritto al lavoro dei disabili diventi effettivo, considerato che nel nostro Paese poco più del 16 per cento dei disabili trova occupazione a fronte del 50 per cento di persone senza disabilità. Per garantire questa pari opportunità, bisogna non solo incidere dal punto di vista legislativo, ma modificare l'attenzione e le coscienze rispetto a tale problema.

Ci siamo posti alcune domande, ad alcune delle quali avete già risposto nel corso di quest'audizione.

La prima domanda che vi pongo è relativa alla verifica dell'effettivo grado di organizzazione dei servizi di sostegno e di integrazione lavorativa. Vorrei sapere, in particolare, se essi funzionano e se le procedure che consentono l'avviamento al lavoro sono attuate, efficaci ed efficienti.

La seconda domanda riguarda l'atteggiamento dei datori di lavori e la loro resistenza ad assumere disabili nonostante l'esistenza di una normativa che ne facilita l'assunzione. Il collocamento mirato dà la possibilità di incentivi probabilmente adeguati. In proposito, ritenete che gli incentivi

dovrebbero essere ancorati alla tipologia del progetto anziché al grado di disabilità, come previsto invece dalla normativa in discussione?

Un'altra questione riguarda i sistemi d'organizzazione del lavoro. Vorrei capire se c'è compatibilità tra i sistemi produttivi (penso ad esempio alla banca) rispetto alle disabilità e se le resistenze siano connesse a difficoltà, sicuramente superabili, dei datori di lavoro ad adattare l'organizzazione del lavoro alla presenza dei disabili. Avete avanzato delle proposte, le abbiamo registrate e, probabilmente, le inseriremo nel documento conclusivo dell'indagine conoscitiva.

È emersa anche una forte differenza territoriale in termini di ricettività della normativa, che è molto più evidente al Nord che al Sud, benché potrebbe essere uno strumento per aumentare il tasso di occupazione soprattutto nelle aree in cui vi è forte disoccupazione. Come ritenete che si possa incidere su tale situazione? Gli stessi organismi ispettivi non sempre riescono a far rispettare la normativa e vi è una difficoltà di accertamento dell'inadempienza rispetto al collocamento obbligatorio, cui fa riscontro una non efficiente organizzazione per quanto riguarda il collocamento mirato. In alcune aree del Paese, soprattutto al Sud, manca, ad esempio, un effettivo coordinamento tra i servizi regionali per l'impiego, i servizi sanitari e tutti gli altri servizi che dovrebbero garantire la possibilità di occupazione dei disabili. Sono molte domande alle quali vorrei venissero date risposte quanto più possibile sintetiche. Poiché l'analisi da voi svolta è stata molto mirata, queste ulteriori informazioni completeranno quanto ci avete già riferito.

VANZO (*LP*). Vorrei sottolineare due aspetti. In primo luogo, la posizione dell'ente pubblico che non ottempera alle disposizioni di legge non va soltanto sottolineata, ma anche stigmatizzata. È difficile dire al privato che deve ottemperare alla legge e deve assumere le persone disabili, se a dare per primi il cattivo esempio siamo noi rappresentanti della sfera pubblica. Invito quindi le associazioni ad essere determinate nel ribadire questo concetto. Tre anni fa circa, in qualità di sindaco, ho assunto una persona che attualmente opera ancora nel mio Comune, che conta 5.000 abitanti.

Sia nell'ente pubblico sia nel privato solitamente si teme che la persona disabile possa creare confusione e scompiglio in un sistema che funziona solo apparentemente a meraviglia; in altre parole, non si dispone del tempo e della sensibilità necessari per affrontare il problema. Secondo me sarebbe estremamente utile la presenza di una persona che faciliti l'inserimento del disabile e che, magari perdendo qualche giorno, riesca a individuare tra le varie mansioni dell'organico del Comune, o di qualunque altro ente, le eventuali possibilità di inserimento, dimostrando effettivamente che la persona può svolgere determinate mansioni. Tante volte il responsabile dell'ente si trova in una situazione di imbarazzo, non essendo abituato a valutare persone che non possono svolgere tutte le mansioni. Gli stessi disabili che cercano lavoro, magari dopo qualche tentativo an-

dato a vuoto, un po' per indecisione, un po' per timidezza, un po' per paura, non riescono a dimostrare quello che effettivamente riescono a fare.

PRESIDENTE. Invito i nostri ospiti a rispondere alle domande poste.

CAGNASSO. Mi è venuto in mente un riferimento interessante per il nostro dibattito. Conosco la più grande organizzazione mondiale che opera a favore dei disabili, la Goodwill Industries di Pittsburgh, che è veramente ottima perché ha posto al centro del suo intervento il lavoro: le interessa solo dare lavoro ai disabili, anche a quelli che – come giustamente rilevava la dottoressa Carboni – soffrono di disabilità gravissime, e posso assicurarvi che ce ne sono tanti. In Italia manca uno strumento del genere, un'associazione di volontariato (ma anche di altro tipo), che riesca a superare il principale problema del disabile grave in ambito lavorativo: la produttività. Il disabile grave può non avere produttività.

PRESIDENTE. Ha una diversa produttività.

*CAGNASSO*. Non voglio offendere nessuno, per carità. Si tratta di creare un mondo di produttività che potrebbe anche essere rappresentato da un ente, ma che forse in questo momento non è alla portata di tutte le Regioni e per ciò di tutte le Province.

*BETTONI*. Quanto ai centri per l'impiego, in base alla mia esperienza in Lombardia e a livello nazionale, sento di poter affermare che le situazioni di criticità sono sicuramente maggiori al centro-sud, ma si manifestano anche dove vi è meno industria, meno manodopera. Ritengo, tuttavia, che il modello lombardo, comprendendo Milano, Bergamo...

PRESIDENTE. Il modello milanese.

*BETTONI*. Il modello milanese, appunto, dimostra che vi sono persone che lavorano all'applicazione della legge n. 68, alle strutture di collocamento mirato e che, indipendentemente dal colore politico delle giunte, vi è una sensibilità sul tema.

Penso si debba piuttosto affrontare la problematica del rispetto della normativa da parte dell'Ispettorato affinché svolga il suo lavoro nonché premiare le aziende che danno di più. Nell'edilizia è difficile che un'azienda trovi un posto adatto a un disabile e ciò è accettabile.

PRESIDENTE. Negli uffici non è difficile.

*BETTONI*. Se ha gli uffici; ma lei sa com'è fatto il territorio lombardo: le aziende di quattro persone non hanno uffici ma commercialisti; possono farlo però altre aziende che pure esistono e soprattutto gli enti pubblici.

6° RESOCONTO STEN. (22 novembre 2005)

*DIONISI*. Per quanto riguarda il discorso Nord-Sud, non nascondiamoci dietro un dito: il problema rientra ovunque nel quadro del rispetto della legalità. La risposta è lapidaria.

Le procedure esistenti nell'ambito del ricollocamento, in sé, potrebbero funzionare, dopo aver depurato il quoziente cui facevano riferimento i rappresentanti delle associazioni dei disabili. Nel mio intervento ho accennato, forse non in termini così chiari, a come l'avere posto in capo a soggetti diversi le competenze del mercato del lavoro abbia creato problemi di coordinamento. Da un lato ci sono le Province, dall'altro la verifica attiene solo all'ambito degli ispettori del lavoro che, come sappiamo, sono pochi e forse hanno cose più importanti da fare. È difficile far collaborare due uffici che, peraltro, non comunicano tra loro se non attraverso denunce; non esiste, infatti, un *network* di comunicazione dei dati. Le aziende poi devono comunicare comunque i dati a tutti e sono oberate.

Se i disabili creano disorganizzazione o – come qualcuno potrebbe pensare – apportano un minore valore aggiunto, bisogna prenderne atto e adattarsi a questa realtà, senza far finta che non esista. Come ho prima rilevato, se si vuole affrontare il problema occupazionale non deve scandalizzare l'ipotesi di una diversa retribuzione.

Sui *tutor* riferirò un'esperienza personale. Una volta mi è stata assegnata una giovane sordomuta mai uscita di casa che non sapeva né leggere né scrivere. Non sapendo cosa fare, ho chiesto conforto ad un esperto in tema di disabili, che mi ha suggerito di farle copiare l'elenco telefonico: le ho dato una macchina da scrivere, le ho affidato l'incarico e ha copiato per un anno e mezzo dieci cartelline al giorno; ebbene, oggi questa persona è responsabile di un centro copie. Qualcuno però avrebbe dovuto pagare gli oneri relativi a quest'anno e mezzo di lavoro.

*PACE*. Mi scusi, Presidente, aggiungo solo una breve considerazione. Com'è stato detto, molte aziende non assumono e preferiscono pagare le multe. Credo che questo dica tutto: evidentemente le multe sono inefficaci, per cui bisogna trovare altri sistemi.

PRESIDENTE. Vi ringrazio per il contributo che avete fornito ai nostri lavori. Rinnovo l'invito a consegnare alla Commissione il materiale scritto che avete portato o ad inviarlo in un secondo momento.

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

I lavori terminano alle ore 16,20.