

V ASSEMBLEA NAZIONALE SULLA DISABILITÀ

L'ATTUAZIONE DELLA L. 68/99 SULL'INCLUSIONE LAVORATIVA DEI DISABILI E DELLE ALTRE CATEGORIE PROTETTE:

UNA PROMESSA ED UN IMPEGNO CHE DEVE DIVENTARE REALTÀ

PRESIDIO A FIRENZE - FORTEZZA DA BASSO

p.zza Bambini e Bambine di Beslam

16 e 17 SETTEMBRE 2016 - ORE 9.30-12.30 / 15.00-18.00

CONFERENZA STAMPA - 16 e 17 settembre dalle ore 11.00

- ⇒ **A 17 anni dall'approvazione è garantita l'attuazione della L.68/99 nei luoghi di lavoro?**
- ⇒ **Il Ministero del Lavoro, il Governo e le altre istituzioni nazionali e locali del nostro Paese si adoperano per garantire l'attuazione delle norme di inclusione lavorativa per le persone disabili e per coloro che appartengono alle categorie protette?**

La CUB (Confederazione Unitaria di Base) ritiene che nel nostro Paese molto debba essere fatto per assicurare una reale attuazione di tale legge, visto che molti sono i fattori che concorrono a depotenziare l'esigibilità di un diritto riservato ai destinatari della L.68/99.

Innanzitutto, **come organizzazione sindacale dei lavoratori del settore pubblico e privato** (Trasporti, Sanità, Metalmeccanici, Commercio, Servizi, ecc.), **siamo costretti a verificare la costante elusione da parte di moltissime aziende e degli enti pubblici delle norme di tutela e di inclusione lavorativa dei disabili e delle altre categorie protette**. Emblematico che neppure alla Camera e al Senato della Repubblica trovi applicazione la norma in questione!

Ma non solo. L'opera di smantellamento delle norme e degli obblighi contenuti nel testo della citata legge, è stata assidua e costante, con l'obiettivo di logorarne e depotenziarne l'efficacia.

Il legislatore, spesso, ha agito, nel silenzio generale, inserendo, nei più disparati provvedimenti, inaccettabili deroghe, con l'esplicito obiettivo di favorire questa o quella lobby imprenditoriale.

- ✓ Come dovrebbero interpretarsi l'esclusione delle aziende dell'edilizia e di quelle dei servizi di sorveglianza (guardie giurate) dagli obblighi occupazionali della L.68/99?
- ✓ Come si dovrebbe valutare l'esclusione dai citati obblighi per le aziende metalmeccaniche (settori operai) e per tutte quelle che versano una quota Inail pari al 60x1000?

Anche il Ministero del Lavoro non ha favorito l'attuazione della L.68/99.

Paradossali sono alcune Circolari emanate dal Ministero del Lavoro, con l'evidente scopo di aggirare gli obblighi datoriali previsti dalla L.68/99 e di contraddire lo spirito della norma stessa, a scapito dell'occupazione dei lavoratori disabili e di quelli appartenenti alle categorie protette.

Sono molte le Circolari Ministeriali che andrebbero immediatamente abrogate, in quanto palesemente contrarie alla norma. Su tutte ne segnaliamo 2 che è urgente che vengano cancellate:

- **Circolare 2 del 2010, art.8** – con tale circolare si garantisce l'esclusione totale dagli obblighi previsti dalla L.68/99 per le aziende che assumono anche 1 solo lavoratore dalla mobilità e per l'intero periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale: una norma utilizzata spesso da datori di lavoro che pur avendo "scoperture" astronomiche, si *affrancano* dagli obblighi di assunzione dei disabili e delle altre categorie protette, assumendo pochi dipendenti dalla mobilità, magari licenziati poco prima!

➤ **Circolare 77 del 2001** – con tale circolare si garantisce che le aziende di pulizie escludano dal computo delle quote obbligatorie i lavoratori assorbiti da appalti conseguiti successivamente alla costituzione. E' con tale circolare che si consente alle grandi imprese di pulizie di operare con migliaia di lavoratori ma, di fatto, con "scoperture" abissali rispetto alle quote obbligatorie, calcolabili in rapporto al numero reale dei dipendenti utilizzati complessivamente.

Moltissime Circolari Ministeriali, invece, come anche la stessa legge, andrebbero corrette e modificate, per ampliare la tutele e le garanzie per l'inclusione lavorativa dei lavoratori disabili e di quelli appartenenti alle altre categorie. E' necessario, ad esempio, che il prospetto informativo diventi obbligatorio per tutte le aziende e non solo a fronte di una variazione del numero di lavoratori dipendenti: solo questo "aggiustamento" consentirebbe di individuare molte aziende che tentano di aggirare gli obblighi. Basti pensare che uno studio di qualche tempo fa, della Regione Lombardia, aveva calcolato che oltre il 35% delle aziende presenti in Italia non comunicavano i prospetti informativi: un dato che ci fornisce la dimensione di quanto può e deve essere fatto per tutelare i lavoratori più deboli.

E' evidente peraltro che il Ministero del Lavoro, anziché depotenziare i servizi ispettivi, **debba aumentare i controlli diretti** anche garantendo l'utilizzo di sistemi di accesso alle banche dati (ad esempio dell'Inail!) che possano consentire ai Centri per l'impiego di individuare meglio le aziende inadempienti rispetto agli obblighi della L.68/99.

E' altresì importante, che come prevede la norma, alle aziende che hanno rapporti con la pubblica amministrazione e che risultano inadempienti rispetto agli obblighi della L.68/99 **vengano sospese le abilitazioni e le concessioni**: misure che non vengono adottate nonostante siano espressamente previste ed applicabili dalla norma vigente.

La garanzia della applicazione delle norme di inclusione lavorativa dei soggetti tutelati dalla L.68/99 è oggi più che mai necessaria, visto che gli effetti della crisi hanno eroso l'occupazione dei lavoratori disabili in maniera oltremodo grave, acuendo il disastro che si è scaricato sul resto dei lavoratori.

Anche le **Regioni** devono dotarsi con urgenza delle necessarie infrastrutture, al fine di rendere più tempestivo la verifica dei Centri per l'Impiego presenti nei propri territori, entrando tempestivamente in possesso dei Prospetti informativi, oggi resi disponibili solo dal Ministero del Lavoro.

Pure i **Centri per l'impiego** devono fare la loro parte. Troppe le "convenzioni" concesse alle aziende che pur essendo in grande scopertura, ottengono "generose" dilazioni delle assunzioni dei disabili, peraltro senza alcun riguardo **rispetto alle tipologie contrattuali che relegano sistematicamente alla precarietà i lavoratori più deboli**. Un caso eclatante, a tale proposito, è quello di Alitalia. Nonostante abbia licenziato il personale disabile e appartenente alle altre categorie protette pur essendo in profonda scopertura, nonché abbia evitato di reinserire in servizio parte di coloro che sono stati reintegrati dai Tribunali del Lavoro (...e pensare che Montezemolo è anche Presidente di Telethon!), ha da poco tempo ottenuto una convenzione che prevede la dilazione a 5 anni dell'assunzione di poche decine di lavoratori disabili, peraltro quasi tutti a tempo determinato e senza certezza della stabilizzazione: una vicenda ben conosciuta dal Ministero del Lavoro che ha deciso di voltarsi dall'altra parte e di non gestirla.

Tante altre sono le questioni che andrebbero sollevate e che devono essere "corrette".

La Cub ritiene non più sostenibile la situazione esistente!

A tale proposito la Cub lancia un appello alle varie Associazioni affinché si avvii un percorso per sviluppare un intervento finalizzato a migliorare le norme esistenti e la loro stessa applicazione.

La Cub, inoltre, invita le Associazioni dei Disabili ad organizzare una petizione popolare che possa sollecitare il Ministero del Lavoro a revocare le circolari n.2 del 2010, art.8 e n.77 del 2001: un provvedimento che sbloccherebbe centinaia di posti di lavoro per i più deboli!

Una vera attuazione della L.68/99 è un obiettivo non rinviabile

14.9.2016

Cub di Roma cell. 3939103997 / **Cub di Firenze** cell. 3336556233