



**AUDIZIONE COMMISSIONE LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE SENATO DELLA
REPUBBLICA IN MERITO ALL'INDAGINE CONOSCITIVA SULLO STATO DI
ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI DIRITTO AL LAVORO
DELLE PERSONE DISABILI**

ROMA - 11 GENNAIO 2006

OSSERVAZIONI DELLA FIEG

La disciplina legislativa finalizzata all'inserimento nell'attività lavorativa dei disabili contenuta nella legge 12 marzo 1999, n. 68, non può che suscitare valutazioni positive stante i contenuti sociali che la stessa si prefigge.

Il sistema delineato dalla legge, inoltre, nel sancire l'obbligo di assunzione da parte delle aziende di personale disabile in relazione all'indice occupazionale delle singole aziende, ha altresì individuato una serie di strumenti finalizzati a consentire alle imprese un utilizzo produttivo del personale disabile evitando, quindi, un 'ingiustificabile aggravio dei costi.

In tale contesto positiva valutazione deve essere attribuita alle disposizioni che consentono, secondo i criteri ed i limiti stabiliti dalla legge, la richiesta nominativa dei disabili da assumere nonché la possibilità, tramite l'intervento delle Regioni, di riqualificare presso le aziende stesse il personale disabile e ciò per soddisfare le relative esigenze produttive ed organizzative.

Per quanto concerne il settore rappresentato, nel confermarLe che la legge n. 69/1999 trova regolare applicazione, ritengo tuttavia doveroso segnalare alcuni effetti abnormi che l'applicazione della disposizione legislativa è suscettibile di determinare nel settore dell'editoria giornalistica.

In base all'indicato provvedimento, le aziende che occupano più di 50 dipendenti sono tenute ad assumere, per un'aliquota pari al 7% dei dipendenti occupati, i lavoratori disabili individuati dall'art. 1 della legge medesima. Per le aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti ovvero da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione dei disabili risulta rispettivamente individuato in 2 ovvero 1 unità.

Infine l'obbligo di assunzione risulta escluso qualora il numero dei dipendenti sia inferiore a 15.

Ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere non sono computabili tra i dipendenti oltre ai lavoratori assunti ai sensi della legge medesima, anche quelli titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti.

In base all'indicato provvedimento, la base di computo per determinare le entità numeriche di disabili da assumere risulta quindi costituita dai lavoratori dipendenti occupati con l'unica esclusione delle fattispecie previste dal 1° comma dell'art. 4.

Conseguentemente per il settore dell'editoria giornalistica la base di computo per gli effetti previsti dalla legge ricomprende i dipendenti operai, impiegati e giornalisti occupati presso le singole aziende. L'inclusione del personale giornalistico nel novero del personale dipendente determina di fatto il prodursi di situazioni del tutto abnormi, che dovrebbero indurre il legislatore a considerare anche i giornalisti tra le categorie dei non computabili.

Come indicato dall'art. 1 della legge n. 69/1999, le disposizioni dalla stessa previste hanno come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. La legge individua nel collocamento mirato quella serie di strumenti tecnici e di supporto atta a valutare le capacità lavorative del soggetto al fine del relativo inserimento nel posto più adatto.

A tal fine l'art. 8 del provvedimento dispone per i lavoratori disabili che aspirano ad una occupazione l'iscrizione ad un apposito elenco con indicazione, tra l'altro, delle capacità lavorative, delle inclinazioni e competenze al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di favorire tale incontro è inoltre previsto l'avvio dei lavoratori disabili, qualora possibile, sulla base della qualifica richiesta (1° comma dell'art. 9) nonché l'indicazione da parte delle aziende dei posti di lavoro e delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili (comma 6 dell'art. 9).

L'intera struttura della legge è quindi tesa a favorire l'inserimento nell'attività lavorativa dei disabili sulla base di capacità lavorative-professionali che rispondano anche alle esigenze aziendali, risultando a tal fine espressamente disposto che in caso di impossibilità di avviamento dei lavoratori nella qualifica richiesta, gli uffici competenti avvieranno lavoratori di qualifiche similari.

In tal senso quindi il rapporto tra indici di occupazione coattiva e totale del personale dipendente occupato trova appunto giustificazione nella rispondenza tra professionalità dei lavoratori disabili da avviare e professionalità dei dipendenti dell'azienda.

Emerge quindi di tutta evidenza come il legislatore abbia inteso tutelare anche gli interessi aziendali evitando che le assunzioni in questione possano determinare un aggravio ingiustificato dei costi che invece risulterebbe inevitabilmente prodotto in presenza di avviamento di qualifiche professionali del tutto estranee alle esigenze aziendali.

Il computo del personale giornalistico occupato nelle aziende editrici nella base di calcolo ai fini della determinazione dei disabili da assumere, è di fatto destinato a non realizzare le finalità della legge e, tale fatto, si tradurrebbe inevitabilmente in un ingiustificato onere per le imprese.

Il rapporto di lavoro giornalistico, per regolamentazione legislativa e contrattuale, evidenzia peculiarità tali da collocarlo su di un piano di assoluta specialità. Infatti l'obbligo di iscrizione all'albo professionale per l'esercizio della professione giornalistica e le caratteristiche di svolgimento dell'attività medesima, hanno da sempre posto i giornalisti su di un piano di specialità e differenziazione rispetto alla generalità degli altri dipendenti.

Per quanto concerne in particolare la disciplina legislativa in materia di avviamento degli invalidi in atto prima dell'entrata in vigore della legge n. 68/1999, si rileva che nessun giornalista ha provveduto ad iscriversi negli elenchi speciali degli invalidi riservatari, considerata anche l'impossibilità di imporre ai giornali l'assunzione di personale eventualmente non compatibile con gli orientamenti ideologici delle testate.

Tale mancata iscrizione si ripropone, a quanto mi consta, anche con riferimento agli elenchi previsti dall'art. 8 della legge n.

68/1999, e che costituiscono il presupposto per il relativo avviamento.

Non potendo essere soggetti attivi dell'avviamento al lavoro, i giornalisti non dovrebbero conseguentemente essere inseriti nella base impositiva per la determinazione del numero dei disabili da avviare al lavoro.

Risulta evidente che il mancato avviamento dei giornalisti invalidi come conseguenza della loro mancata iscrizione negli elenchi produrrebbe effetti aberranti qualora si intendesse sostenere ugualmente il computo del personale giornalistico dipendente ai fini della determinazione del numero dei disabili da avviare.

Infatti, in tale fattispecie, il numero dei disabili lieviterebbe ingiustificatamente con riferimento alle categorie operaie ed impiegatizie occupate in azienda.

Posto infatti a titolo di esempio che una azienda curi sia l'edizione di un giornale che la relativa composizione, stampa e spedizione, ed abbia alle proprie dipendenze 100 giornalisti e 200 tra operai ed impiegati la stessa sarà tenuta ad assumere 21 disabili (7% di 300). Stante l'impossibilità di considerare riservatari i giornalisti, l'assunzione delle 21 unità dovrebbe essere effettuata esclusivamente con riferimento alle altre due categorie (operai ed impiegati) rispetto alle quali l'aliquota coattiva risulterebbe elevata ad oltre il 10 per cento rispetto a quella di legge del 7 per cento.

La situazione si prospetta in termini ancor più sfavorevoli per le aziende di piccole dimensioni unicamente editoriali prive cioè di tipografia propria.

In questi casi, essendo la forza occupazionale rappresentata quasi esclusivamente da impiegati e giornalisti, l'azienda potrebbe risultare esclusa dalle assunzioni in questione non raggiungendo con i soli impiegati il numero di 15 unità. In tali ipotesi, il computo dei giornalisti nella forza occupazionale determinerebbe il passaggio dal regime di esenzione a quello di assoggettamento agli obblighi derivanti dalla legge n. 68/1999.

Così un'azienda editrice che occupi 40 giornalisti e 13 impiegati dovrebbe essere esclusa dal regime delle assunzioni dei disabili. Computando i giornalisti si determinerebbe un obbligo

occupazionale di 4 unità che con riferimento ai soli impiegati determina un'aliquota coattiva di oltre il 30 per cento.

Sulla base di quanto in precedenza esposto, emerge di tutta evidenza come l'assunzione dei giornalisti nella base di computo per la determinazione del numero dei disabili da avviare, si tradurrebbe in un insopportabile aggravio dei costi.

La posizione dei giornalisti dipendenti per gli effetti applicativi della legge risulta quindi del tutto assimilabile a quella dei dirigenti che, seppure titolari di un rapporto di dipendenza, sono invece esclusi dal novero del personale base di calcolo per l'avviamento dei disabili. Il personale dirigente è infatti escluso da tale base in quanto non risulta configurabile – al pari di quello giornalistico – la possibilità di un avviamento coattivo stante la peculiare ed autonoma caratterizzazione della prestazione lavorativa.

La situazione denunciata consiglierebbe quindi l'adozione di opportuni provvedimenti finalizzati ad escludere il personale giornalistico dall'ambito di applicazione della legge n. 68/1999. A tal fine si rileva che il comma 3 dell'art. 3 della legge n. 68/1999 prevede, fra l'altro, che per i partiti politici e le organizzazioni sindacali "la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative".

Emerge altresì come le aziende che operano nel settore dell'informazione assumono caratteristiche di enti di tendenza con conseguente assimilazione della relativa attività a quella svolta dai partiti politici e dalle organizzazioni sindacali. Stante l'indicata assimilazione si renderebbe necessario estendere alle aziende operanti nel settore dell'informazione giornalistica l'applicazione della quota di riserva con i medesimi criteri previsti dal comma 3 dell'art. 3 della legge per i partiti politici e le organizzazioni sindacali e, quindi, "esclusivamente con riferimento a personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative".

Tale parificazione consentirebbe di escludere il personale giornalistico dal computo di quello dipendente evitando quindi il prodursi degli abnormi effetti in precedenza illustrati.

Roma, 11 gennaio 2006