

NINA DAITA
RESPONSABILE COORDINAMENTO H
DELLA CGIL NAZIONALE

LA PERSONA DISABILE NELL'IMPRESA: RISORSA O TASSA?

La legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (legge 104 del '92) contiene una serie di principi che stabiliscono le basi per la parità sociale tra chi è disabile e chi non lo è. Perché, troppo spesso questi principi restano sulla carta?

Di una legge quadro per l'integrazione sociale delle persone disabili se ne parlava dagli inizi degli anni 80. Provvedimento considerato da tutti gli interessati, indispensabile premessa ad una vera e completa integrazione sociale. La legge, infatti, oltre a collegare in un unico provvedimento organico le disposizioni esistenti nei vari campi, identifica competenze e ruoli istituzionali ai diversi livelli. Solo per fare alcuni esempi, senza la legge non si sarebbero realizzati interventi per i disabili gravi o gli "accordi di programma" (questi ultimi, concepiti per un'effettiva e proficua integrazione scolastica). La legge, però, concludeva l'iter parlamentare in epoca di tagli al bilancio statale ed il "prezzo" pagato per il definitivo varo fu la trasformazione, nella sua parte più innovativa, da legge "impositiva" a legge "propositiva". E' proprio nella sostituzione della proposizione "debbono" in "possono" la difficoltà di applicazione di alcune norme in essa previste. Le difficoltà persistenti dei bilanci pubblici di questi ultimi anni, hanno inoltre evidenziato gradi di applicazione diversificati secondo la sensibilità personale e le scelte politiche di singoli amministratori pubblici. Resta compito delle associazioni di categoria, e in certa misura, del sindacato, operare in maniera che le scelte degli amministratori si volgano a favore di una piena applicazione della legge quadro per un'ef-



fettiva integrazione dei disabili.

Fino ad oggi il diritto / dovere di tutti i cittadini di realizzarsi attraverso il lavoro e contribuire attivamente alla vita del Paese non viene applicato alle persone disabili. Le conseguenze di questa non applicazione comportano un enorme spreco di risorse umane ed economiche. Quali sono le proposte della Cgil per cambiare questo stato di cose?

Si deve permettere che in un Paese come il nostro, da sempre caratterizzato dalla carenza di lavoro, (basti ricordare i milioni di italiani emigrati in tutto il mondo), il metodo più realistico adottato per dare lavoro ai disabili fu quello impositivo nei confronti dei datori di lavoro. Il primo provvedimento in tal senso fu attivato per dare occupazione agli oltre seicentomila mutilati frutto della prima guerra mondiale. Forti di questo precedente altri gruppi di cittadini (ciechi, sordomuti, invalidi del lavoro, ecc.) hanno ottenuto provvedimenti simili a quello disposto per gli invalidi di guerra. La legge attualmente in vigore, pur avendo avuto il merito di raggruppare sotto un unico provvedimento tutte le tipologie di disabili, ha mantenuto la logica assistenzialistica / risarcitoria del primo provvedimento. L'altro aspetto che ha creato la situazione delineata nella domanda, è implicito nel sistema di riconoscimento dell'invalidità civile attualmente in vigore. Meccanismo che si limita a "fotografare" le patologie di cui è affetto il soggetto, trasformandole in gradi di invalidità. Grazie a questo meccanismo

si trovano ad aver parità di diritto al collocamento la persona affetta da scolio o mancante di un occhio e i ragazzi affetti da ritardo mentale, down, tetraplegici, ecc... In questa situazione è chiaro che i datori di lavoro opteranno per assumere chi, come unica difficoltà, ha un lieve dolore alla schiena o è mancante di un occhio. Questi sono i motivi per cui una legge nata per proteggere i più deboli finisce per penalizzarli. Le proposte della Cgil per modificare tale stato di cose sono praticamente due. Richiesta al Ministro del lavoro affinché attui la delega avuta dalla legge sulla riforma delle pensioni in mate-

ria di riconoscimento dell'invalidità civile. Riconoscimento che, a nostro parere deve basarsi sulle difficoltà funzionali a svolgere compiti fondamentali della vita, suggerendo, nel contempo, gli interventi necessari per superare tali difficoltà. L'altra, naturalmente, è l'approvazione in tempi rapidi della riforma del collocamento obbligatorio.

Quali sono i problemi che a tutt'oggi sono di più facile soluzione e quali i più difficili da affrontare?

Per la complessità delle problematiche resta estremamente difficile sti-

lare una graduatoria dei problemi di più o meno facile soluzione. Mi spiego meglio, ogni disabile è portatore di esigenze e problemi particolari, la soluzione delle quali dipende da diverse variabili: il contesto familiare, il contesto urbanistico e sociale in cui vive, ecc. Tutto ciò premesso, si può affermare che tra i problemi di difficile soluzione, almeno a breve, è la sensibilizzazione della società nei confronti di queste problematiche. Si pensi solo al fatto che in Italia abbiamo una serie di leggi che, se applicate, ci porrebbero tra i paesi più avanzati nei riguardi dell'integrazione sociale dei disabili.



Che cosa cambierà con l'abrogazione della legge 482 (disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private) e l'attuazione del testo unico presentato dall'on. Stelluti al Senato?

Attualmente è in corso alla Camera la discussione sulla riforma della legge 482/68. Spero che la discussione termini con una rapida approvazione del provvedimento di riforma. Le novità principali possono essere così sintetizzate:

- allargamento dell'obbligo alle piccole e medie aziende;
- introduzione del concetto di collocamento "mirato", detto in breve sintesi "affidare al disabile un lavoro che è in grado di eseguire";
- agevolazioni alle aziende che assumono i disabili di una certa gravità.

Volendo prefigurare uno scenario ottimale, in quale segmento del mondo del lavoro è più probabile sfondare questo muro di resistenza verso l'inserimento dei disabili?

Come dicevamo in precedenza ogni disabile presenta problematiche diverse, pertanto se l'inserimento lavorativo viene eseguito con la metodologia indicata dalla nuova legge, (esperimenti di inserimenti lavorativi mirati sono in corso in diverse Regioni), non esistono settori più o meno congeniali ai di-

sabili. Certo; purché non siano inseriti in lavorazioni pericolose e nocive alla salute. Ma questo è un problema di tutti i lavoratori.

Abbiamo parlato dei diritti dei disabili e dei problemi relativi al loro inserimento nel mondo del lavoro italiano. Possiamo sperare nell'Europa sociale per realizzare qualcosa di meglio? Quali sono i temi rivendicativi lanciati dalla Cgil in questo senso?

A livello di singoli Paesi in Europa la situazione è molto diversificata. Questo è dovuto anche a diversità culturale e di concezione del diritto. In questi anni la Confederazione europea dei sindacati (Ces) in cui la Cgil è rappresentata, ha contribuito, attraverso il dialogo sociale a porre con forza il problema del lavoro per le persone disabili. Alcuni esempi: il paragrafo specificatamente dedicato a questo problema dal libro bianco della Comunità su sviluppo e occupazione è un compendium, di prossima pubblicazione, sulle esperienze di inserimento lavorativo nei vari paesi europei elaborato e sottoscritto dal sindacato europeo dei lavoratori (Ces) e dal sindacato di lavoro europeo (Unice). Compendio che vuole essere un esempio per tutti gli interessati a questa problematica, di come l'inserimento lavorativo dei disabili sia una "risorsa" e non una "tassa".