



Il presidente dell'associazione "Insieme con i disabili" chiede al Comune il monitoraggio della situazione esistente sul territorio

“C'È una Legge italiana che a Fiumicino viene totalmente ignorata. E' un fatto grave, perché parliamo di lavoro e di disabilità, due temi fondamentali per definire 'civile' una comunità” **È netto nella sua affermazione Mauro Stasio, presidente dell'associazione “Insieme con i disabili”.**

“Voglio sperare – **prosegue** – che questo vuoto occupazionale sia il risultato di una mancata conoscenza delle norme, anche se mi lascia perplesso la mancanza di controllo e di verifica su questo. Comunque sia, **È importante che tramite la stampa tutti siano informati dell'opportunità, anzi dell'obbligo**, in modo da riuscire finalmente a dare reali chance di inserimento lavorativo a tutte le persone con disabilità”.

Il presidente dell'associazione “Insieme con i disabili” fa riferimento originario alla Legge 68/99 (mutuata rispetto ai decreti attuativi previsti dalla Riforma del Lavoro, il cosiddetto Jobs act), che stabilisce per tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, che sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% in misura diversificata a seconda del personale occupato in azienda.

“Questo **È** un passaggio importante – **puntualizza Mauro Stasio** **perché a Fiumicino sono molte le aziende che superano la mera condizione di azienda familiare** (ossia fino a 14 dipendenti), e dunque potrebbero (anzi, dovrebbero) adeguarsi”.

“Fino a 14 dipendenti, infatti – **spiega** – lo Stato non prevede alcun obbligo. **Ma dopo scattano le norme: da 15 a 35 dipendenti, inserimento obbligatorio di 1 lavoratore disabile**; da 36 a 50 dipendenti, inserimento obbligatorio di 2 lavoratori disabili; oltre 50 dipendenti, inserimento obbligatorio di lavoratori disabili pari al 7% dell'organico aziendale. A fine gennaio **È** scaduto il

termine per i datori di lavoro che occupano piÃ¹ di 14 dipendenti, di presentare alla provincia competente, il prospetto informativo con la situazione dei dipendenti occupati al 31/12/2019?.

“Gli obblighi occupazionali stabiliti dalla Legge 68/99 devono essere ottemperati a livello nazionale. Pertanto – *ribadisce* – i datori di lavoro con piÃ¹ unitÃ operative dislocate sul territorio nazionale, possono assumere lavoratori disabili in eccedenza su una determinata unitÃ locale compensando con i lavoratori non assunti nelle altre unitÃ locali”.

“Va detto, per completezza – *precisa il presidente dell’associazione* – che **esistono alcuni tipi di aziende esentati da questo sistema:** edilizia, limitatamente al personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore; trasporto aereo, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante e navigante; impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolaritÃ dell’attivitÃ di trasporto; autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante; minerario, limitatamente al personale di sottosuolo e quello adibito alle attivitÃ di movimentazione e trasporto del minerale”.

“Assumere un disabile non Ã un’elemosina, ma un obbligo di legge. Che peraltro porta con sÃ© notevoli benefici fiscali per l’azienda che si adegua alla norma. **Chiedo al Comune di farsi carico di un monitoraggio della situazione esistente sul territorio,** e di intervenire nei casi in cui la Legge non sia stata rispettata, suggerendo *â?? conclude Mauro Stasio* – all’azienda la strada corretta per procedere”.