

L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99. RISULTATI RAGGIUNTI E PROSPETTIVE DI MIGLIORAMENTO

PRESENTAZIONE

Il tema generale disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n.68 è di grande rilevanza: l'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità, inserita all'interno di una più ampia strategia di inclusione sociale.

I risultati mostrati dalla normativa e dal "collocamento mirato" da essa introdotto nel corso dei cinque anni di attuazione sono considerati da tutti gli addetti ai lavori come ampiamente positivi, seppure suscettibili di miglioramenti e di correttivi.

Proprio il concetto stesso di collocamento mirato rappresenta sinteticamente il fattore più innovativo, proposto dal legislatore in una fase storica contraddistinta da ampi processi di riforme amministrative e dei sistemi del lavoro e del welfare, contestualmente ad una ridefinizione delle finalità e degli utilizzi dei Fondi comunitari orientata all'integrazione dei sistemi.

"Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione", recita l'articolo 2 della Legge 68/99.

La persona giusta al posto giusto. Un concetto che riassume una profonda modifica culturale nell'interpretazione della tutela del lavoro per le persone disabili. Sul versante del lavoratore, l'opportunità di ricostruire e valorizzare le proprie competenze, utili alla definizione di un profilo personale e professionale realmente spendibile sul mercato del lavoro. Sul versante datoriale, una più realistica risposta ad esigenze organizzative e di produttività, implicante forme di incentivazione e di sgravi fiscali che contribuiscono a considerare la persona disabile come una risorsa lavorativa effettiva. A tentare di coniugare le diverse istanze, intervengono i servizi per l'impiego, ai quali viene riconosciuto ruolo di promozione di politiche attive del lavoro, con i relativi strumenti di intervento in grado di determinare, nell'ambito di reti territoriali integrate, le migliori condizioni di inclusione sociale e lavorativo.

Sulle politiche attive del lavoro a favore delle persone con disabilità, la legislazione italiana si è trovata ad anticipare alcune delle linee guida e delle chiavi di lettura multidisciplinari contenute nella nuova classificazione ICF della disabilità, elaborata a livello internazionale dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. L'OMS, infatti, con un approccio integrato, riconosce un forte condizionamento del contesto ambientale, tanto da affermare che ogni persona, in qualunque momento della sua vita, può trovarsi in condizioni di salute che, in un ambiente sfavorevole, diventano disabilità.

Anche i numeri prodotti dalla riforma sono incoraggianti. Rispetto alla precedente normativa (legge 482/68), sono aumentati gli avviamenti annuali, con una media che supera i 20 mila individui coinvolti e con i dati del biennio oggetto della presente indagine che dichiarano 25.337 avviamenti di persone disabili nel corso del 2004 e 30.865 nel 2005. Ciò, a fronte di 525.217 persone con disabilità iscritte alle liste al 31 dicembre 2004 e 589.543 nell'anno successivo. Sul versante datoriale, la platea delle aziende coinvolte apre anche a realtà non sottoposte ad obblighi di legge, mostrando contestualmente una crescita costante delle quote di riserva nel corso delle successive annualità. Lo stato dell'arte al 2005, a tale proposito, mostra un numero di 275.726 posti riservati alle persone con disabilità, di cui 109.005 attualmente scoperti e potenzialmente disponibili.

Anche gli strumenti a supporto e le misure di accompagnamento vengono sempre più contemplati nel ventaglio dei servizi offerti dai Centri per l'impiego, molti dei quali si collocano organicamente in reti territoriali strutturate assecondando le caratteristiche precipue di ogni Regione.

Proprio l'analisi a livello territoriale introduce la constatazione sulla disomogeneità dell'applicazione della Legge nel Paese. Laddove la lettura dei risultati per area geografica, infatti, sottolinea una attuazione compiuta della norma prevalentemente nel Centro Nord, diversamente, i dati prodotti dalle Regioni del Sud testimoniano di un processo ancora da completare da parte dei servizi competenti, a fronte di caratteristiche economiche e socio-demografiche che richiederebbero forti investimenti su integrazioni interistituzionali, risorse e sistemi di rete.

Tra gli istituti più significativi contemplati dalla normativa sul collocamento delle persone disabili va certamente citata la convenzione ex art. 11, finalizzata a favorire lo stabile inserimento lavorativo del singolo individuo. Tale obiettivo viene perseguito prevedendo la programmazione dell'inserimento in base alle esigenze concordate con il datore di lavoro ed il lavoratore disabile e secondo un ventaglio di modalità orientate ad una maggiore flessibilità del rapporto di lavoro e delle misure di accompagnamento. Oltre a ciò, va menzionata la facoltà concessa al datore di lavoro di avvalersi della chiamata

nominativa per coprire l'intera quota d'obbligo. L'utilizzo di tale dispositivo ha ricevuto attenzioni sempre maggiori da parte di aziende e servizi competenti, fino a rappresentare il 42% di tutti gli avviamenti nel corso del 2005.

Tuttavia, la flessibilità contrattuale del rapporto di lavoro, consentita dalla stipula della convenzione, non sarebbe stata sufficiente a garantirne la diffusione dimostrata negli anni. Ulteriore misura a sostegno delle convenzioni è l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, del Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone disabili, le cui somme sono annualmente destinate alla fiscalizzazione degli oneri sociali commisurata, ex lege, al grado di riduzione della capacità lavorativa. Sostanzialmente, si tratta di un incentivo economico, seppure configurato come rimborso, come contropartita agli oneri organizzativi e finanziari sostenuti dal datore di lavoro, chiamato ad ottemperare agli obblighi di legge tramite assunzione di lavoratori disabili.

D'altra parte, i risultati positivi sinora ottenuti sono stati conseguiti nonostante le risorse finanziarie di limitata entità, atteso che i costi a carico del bilancio annuo dello Stato inerenti il Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili ammontano a 30.987.414,00 euro.

A questi, vanno naturalmente sommati i finanziamenti a sostegno di programmi regionali di inserimento lavorativo, previsti anch'essi dalla L.68/99 e riconducibili a fondi regionali, i quali attingono prevalentemente da contributi provenienti dai datori di lavoro sotto forma di sanzioni e versamenti di altra natura.

Proprio l'adequatezza delle risorse finanziarie previste dal Fondo nazionale, e gli effetti di quanto disposto a sostegno delle agevolazioni per le assunzioni, rappresentano oggetto di verifica da parte del Governo della Repubblica, così come definito dal legislatore all'art.13 comma 9 della L. 68/99.

Insieme a tale appuntamento istituzionale, l'attenzione sul Fondo disciplinato dall'art.13 della Legge 68/99 viene richiamato da tempo dagli addetti ai lavori e dalle amministrazioni preposte alla sua gestione per le difficoltà operative legate alle procedure di accesso ai contributi, da parte delle Regioni, e per la macchinosità nell'erogazione degli sgravi ai datori di lavoro.

Tali rilievi sono stati sottolineati da più parti anche nell'ambito dell'indagine conoscitiva condotta dalla 11ª Commissione "Lavoro, Previdenza sociale" del Senato sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili, nel corso della quale sono stati ascoltati i principali attori istituzionali e di rappresentanza interessati dalla normativa¹. Lo stesso stanziamento annuale di circa 31 milioni di euro,

¹ Nel corso dell'audizione tenutasi con i rappresentanti del Coordinamento delle Regioni e delle PA, da questi ultimi è stato sottolineato come "la procedura definita dalla L. 68/1999 e dal correlato DM 91/2000 ha dato luogo, in questi anni a diverse e rilevanti criticità, che rendono l'erogazione delle agevolazioni molto macchinosa e tardiva rispetto al verificarsi delle assunzioni, proponendo, inoltre, forti complessità e rischi di incomprensione nel riparto fra le Regioni e Province autonome del Fondo nazionale. Il percorso di accesso alle agevolazioni da parte delle imprese che stipulano convenzioni negoziate col servizio

inoltre, "si è dimostrato insufficiente rispetto al numero di programmi di inserimento presentati dai datori di lavoro ai servizi competenti, molti dei quali non premiati, nonostante l'apprezzabilità delle iniziative, dalla fruizione dei benefici"².

Peraltro, prima ancora di essere esposti in quella sede istituzionale, gli stessi temi sono stati oggetto delle attività condotte dal tavolo di lavoro congiunto Ministero del Lavoro e Coordinamento tecnico delle Regioni, al quale prende parte anche l'Isfol in qualità di istituto di ricerca ed assistenza tecnica. Da quei confronti è scaturita l'intenzione di realizzare un'azione di monitoraggio sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, al fine di acquisire informazioni qualitative e quantitative riguardo all'utilizzo delle risorse erogate alle Regioni ed utili ad un'efficace programmazione, oltre che ad elaborare interventi migliorativi al collocamento mirato in sede tecnica e politica.

L'indagine, di cui vengono presentati alcuni risultati nella presente Relazione, rappresenta il raggiungimento di una prima fase di attività che, nelle intenzioni dei partecipanti al tavolo, prelude ad una più ampia azione di monitoraggio sui canali di finanziamento previsti a favore dei soggetti con disabilità a livello di politiche del lavoro, sociali, formative e strutturali ambientali.

Per quanto riguarda le convenzioni ex art. 11 legge 68/99, appare innegabile come queste rappresentino, a prescindere dal riconoscimento degli sgravi contributivi, uno strumento ampiamente adottato, anche se spesso asservito a scopi meno nobili di quelli previsti dal legislatore. Malgrado la declinazione annuale dei criteri di premialità espressi dal Ministero del Lavoro su proposta delle Regioni, infatti, non sempre risaltano nei profili dei lavoratori coinvolti elementi di problematicità tali da giustificare i percorsi preferenziali contemplati a riguardo dai regolamenti.

Tanto è vero che le stesse tipologie di disabilità sulle quali in sede di stesura della legge veniva raccomandata particolare attenzione, quali ad esempio quelle psichiche e intellettive, non rappresentano affatto la base più consistente degli utenti coinvolti.

pubblico è complicato. Vi intervengono più soggetti istituzionali (Stato, Regioni, Servizi per l'Impiego provinciali, Inps, Inail, enti previdenziali ed altri ancora), a seconda della disciplina regionale e dei soggetti della domanda e dell'offerta di collocamento. Tutto ciò è causa tra l'altro della lentezza della procedura (che comporta un passaggio di almeno un anno nei casi più fortunati fra la presentazione della richiesta e l'effettiva erogazione dello sgravio) e di inadeguatezza della successione temporale delle scadenze fissate per la presentazione delle richieste da parte delle imprese, l'istruttoria da parte di province e Regioni, la comunicazione da parte di queste al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dell'andamento delle agevolazioni". Sempre nel medesimo contesto, "da parte delle associazioni di categoria è stato segnalato il rischio che l'attuale meccanismo, tendente a premiare le regioni con una più elevata ed efficiente capacità di spesa, inneschi un circolo vizioso tale da rendere permanente la perdita di risorse pubbliche per le regioni che in questi anni sono risultate meno attive per quanto attiene all'attuazione della legge, ampliando ulteriormente il divario territoriale". Documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili. Resoconto sommario n. 366 del 08/02/2006. 11a Commissione "Lavoro, Previdenza sociale"

² Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, audizione presso la 11ª Commissione "Lavoro, Previdenza sociale". Analoghi giudizi, accompagnati da richieste di revisione della adeguatezza finanziaria del Fondo, sono stati più volte espressi da Regioni/PA, come è riscontrabile al paragrafo 3.1 "L'attuazione della legge 68/99 a livello regionale. Criticità e proposte".

Malgrado ciò, lo scarto risultante tra le convenzioni richieste, quelle ammesse al finanziamento dalle Regioni e, successivamente, quelle beneficiarie della fiscalizzazione in base alla quota annualmente disponibile del Fondo, dichiara espressamente il livello di aspettative riposto su questo dispositivo e l'effettiva necessità di interventi di riordino sia a livello procedurale che sull'impianto finanziario complessivo. Ne è ulteriore riprova l'imputabilità delle stesse convenzioni non interessate dai benefici di legge nella determinazione di una quota percentuale accessoria del riparto del Fondo.

Un'ulteriore questione delicata che emerge dalla lettura dei dati è rappresentata dalla cosiddetta "doppia discriminazione" alla quale sono sottoposte le donne disabili, fortemente penalizzate in sede di avviamento al lavoro (in nessuna Regione italiana la quota percentuale di lavoratrici donne avviate è superiore a quella degli uomini)³.

Tale fenomeno appare stridente se associato al concetto di collocamento mirato, laddove l'aggettivo "mirato" richiama proprio la realizzazione di un incrocio reale tra le esigenze e competenze di una persona disabile e il mondo del lavoro. E in questo processo la differenza nell'essere uomo o donna, seppur disabile, ha una sua valenza.

Il quadro complessivo delineato dall'analisi sullo stato di attuazione della Legge 68/99 nel biennio 2004-2005 testimonia una lenta ma costante trasformazione culturale che interessa le politiche del lavoro e sociali a favore delle persone disabili e che riconosce alla legge 68/99 un ruolo centrale.

L'adeguamento della normativa regionale, lo sviluppo dei servizi per l'impiego, seppure con i ritardi di alcune realtà, rappresentano elementi forti di questo processo di adeguamento verso un utilizzo complessivo della legge.

Tuttavia esistono talune criticità specifiche della legge, che peraltro sono state già segnalate nelle relazioni al Parlamento sullo stato di attuazione presentate rispettivamente nel giugno 2002 e 2004, nonché recepite e riesaminate dalla 11ª Commissione "Lavoro, Previdenza Sociale" del Senato della Repubblica e di seguito menzionate:

A) ORFANI, CONIUGI, FIGLI SUPERSITI ED EQUIPARATI, PROFUGHI

A tali categorie l'ordinamento riconosce una speciale tutela. La legge 68/99, destinata specificatamente ai disabili, rinvia con disposizioni transitorie alla emanazione di una normativa per tali categorie, riservando a queste, in attesa del riordino, una percentuale

³ Proprio il Documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili esprime "un auspicio affinché, nella prossima legislatura, sia possibile riprendere le iniziative legislative miranti ad assicurare pari opportunità alle donne disabili nella fruizione degli istituti del collocamento mirato, anche in considerazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 216 del 2003 (che ha recepito la Direttiva comunitaria n. 78 del 2000)". *Resoconto sommario n. 366 del 08/02/2006. 11ª Commissione "Lavoro, Previdenza sociale"*

di riserva pari all'1% della base di computo (o pari a una unità lavorativa per i datori di lavoro che occupano fino a 150 dipendenti). Occorre attualmente un intervento normativo, che definisca i confini della tutela (al di là della riserva di una quota percentuale di assunzioni) e individui la natura delle iniziative che dovranno essere mirate ad un funzionale inserimento lavorativo di tali soggetti.

B) IL COLLOCAMENTO DEI CENTRALINISTI TELEFONICI.

S'impone la necessità di apportare le necessarie modifiche alla legge 29 marzo 1985, n. 113, che disciplina il collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti, ai fini di una più attuale ed efficace applicazione della citata normativa rispetto alle nuove esigenze del mercato del lavoro e del necessario adeguamento alla disciplina generale del collocamento obbligatorio.

Si segnala al riguardo il Disegno di legge n.3138 recante modifiche ed integrazioni alla legge 113/85, concernente l'aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti.

Ai fini di dare uniformità e sistematicità alla normativa inerente il collocamento obbligatorio dei non vedenti, sarà opportuno intraprendere interventi analoghi anche sulla legge 11 gennaio 1994, n.29 riguardante i terapisti della riabilitazione non vedenti, il cui regime di funzionamento ricalca quello della citata legge n. 113 del 1985.

C) COLLOCAMENTO DEI MASSAGGIATORI E MASSOFISIOTERAPISTI CIECHI.

Il processo di revisione interessa, infine, la legge 21 luglio 1961, n.686, che disciplina il collocamento dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi: in questo caso, l'esigenza di intervento è ancora più radicale ed urgente, poiché il relativo Albo professionale è ancora oggi istituito presso il Ministero del Lavoro e non articolato, diversamente dagli Albi delle categorie sopra richiamate, a livello regionale, modello pertanto del tutto superato rispetto alla nuova configurazione del mercato del lavoro in senso decentrato.

D) IL MECCANISMO DI FISCALIZZAZIONE DEGLI ONERI CONTRIBUTIVI ED ASSISTENZIALI.

Come è noto le agevolazioni per le assunzioni vengono finanziate dal Fondo nazionale previsto dall'art. 13 della legge 68. Relativamente al meccanismo del Fondo, l'attuazione pratica del medesimo ha rilevato difficoltà operative, per le quali le Regioni hanno più volte manifestato l'esigenza di un intervento legislativo volto a semplificare la procedura di accesso ai contributi. Sono stati riscontrati, altresì, taluni limiti a causa della esiguità e limitatezza delle risorse e alla difficoltà di applicare un sistema di sgravi alla svolgimento di "buone prassi". È stata, infatti, più volte manifestata dalle Regioni e Province Autonome, l'esigenza di semplificare il procedimento che regola il funzionamento del Fondo, visto con particolare gradimento da parte dei datori di lavoro tenuti

all'assolvimento degli obblighi di assunzione, del beneficio contributivo, legato ad un programma di inserimento graduale e mirato, a vantaggio dell'integrazione lavorativa del disabile e compatibile con l'organizzazione dell'impresa.

Lo snellimento delle procedure di accesso ai contributi, da parte delle Regioni, e una maggiore immediatezza nel godimento degli incentivi, da parte dei datori di lavoro, implementerebbe il ricorso all'istituto realizzando l'obiettivo dell'inserimento mirato.

Quanto allo stanziamento annualmente previsto per il finanziamento delle misure agevolative, pari ad euro 30.987.414,00, lo stesso si è dimostrato insufficiente rispetto al numero di programmi di inserimento presentati dai datori di lavoro ai servizi competenti, molti dei quali non premiati, nonostante l'apprezzabilità delle iniziative, dalla fruizione dei benefici.

E) APPLICAZIONE ART. 12.

Dai dati forniti dalle Regioni è emersa una certa difficoltà di applicazione delle convenzioni con le cooperative sociali a causa dell'eccessiva complessità e rigidità dell'istituto (la temporaneità presso le cooperative, la sostanziale non ripetibilità della convenzione ed i limiti percentuali dei soggetti disabili da coinvolgere).

Si manifesta l'esigenza di dare più spazio al mondo della cooperazione sociale, al fine di consentire percorsi di inserimento mirati e soluzioni organizzative più adatte per i lavoratori interessati. Le cooperative sociali, come è noto, hanno soprattutto il compito di attenuare l'impatto con la realtà lavorativa e di facilitare le nuove relazioni con il mondo produttivo: devono servire non a ghettizzare il disabile ma inserirlo proficuamente nei circuiti produttivi, tale da mantenere inalterato l'obiettivo, costituzionalmente sancito, di non emarginare le persone disabili, insito nella legge 68/99. Il modello di cooperativa sociale deve essere visto come centro di imputazione privilegiato soprattutto nel sistema formativo del disabile e nella fase di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

f) LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO E LA LEGGE 68/99.

Si impone la necessità di provvedimenti di raccordo tra la normativa di riforma del collocamento e la legge 68/99 in considerazione del fatto che fermo restando le disposizioni speciali in materia di assunzioni dei lavoratori disabili, talune disposizioni della legge 297/2002 impattano con le modalità di attuazione della legge 68/99.

Parimenti dovranno essere individuate forme di raccordo tra la Riforma del mercato del lavoro (Legge 276 del 2003) e la legge 68/99, atte a rendere pienamente operativa la riforma anche nei confronti dei lavoratori disabili, offrendo loro le nuove opportunità di inserimento lavorativo introdotte dal predetto decreto.

G) ART. 13 DELLA LEGGE 30 MARZO 1971 – N.118.

Un ulteriore intervento di modifica riguarda anche l'art. 13 della legge 30 marzo 1971- n.118- tale da consentire ai disabili di attestare il possesso dei requisiti richiesti attraverso una semplice dichiarazione autocertificata.

Le Regioni e Province autonome hanno provveduto ad adottare i necessari provvedimenti gestionali, inerenti alla normativa sull'obbligo di iscrizione agli elenchi da parte dei disabili (anche se aspiranti esclusivamente all'assegno di invalidità), previsti dagli accordi assunti in sede di Conferenza Unificata in data 10 dicembre 2003, ma la relativa modifica normativa non può rientrare fra le competenze legislative regionali.

H) "MANSIONI ESCLUSE" NELLA P.A.

Emanazione del D.P.C.M. relativo alle c.c.d.d. "mansioni escluse" nel settore pubblico (art. 5) concernente l'individuazione di quelle attività per le quali i datori di lavoro pubblici sono esentati dall'obbligo di assunzione dei disabili, rimesso alle iniziative del Dipartimento per la Funzione Pubblica. In proposito il Ministero ha più volte insistito sulla necessità di dare "un segnale", seppure in via transitoria, volto a fornire nell'immediato una cornice di riferimento, fornendo, quanto richiesto, la piena disponibilità a collaborare, secondo le priorità che saranno individuate dal Dipartimento.

Tali evidenze suggeriscono un adeguamento della normativa sia su alcuni aspetti complementari rispetto al quadro di funzionamento primario, finora trattati con lo strumento della circolare o della nota di indirizzo, sia in vista di un ripensamento di talune disposizioni della legge, il cui funzionamento ha denunciato difficoltà applicative.

NOTA METODOLOGICA

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", entrata in vigore il 18 gennaio 2000, prevede all'art. 21 che il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenti al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

Tale impegno figura tra gli obiettivi dell'attività istituzionale della Direzione generale Mercato del Lavoro e della Previdenza Sociale, la quale ha richiesto alle Regioni ed alle Province autonome di far pervenire nei tempi stabiliti tutte le informazioni necessarie alla redazione della Relazione, sulla base di uno schema che assicuri l'acquisizione di tutti gli elementi essenziali a illustrare l'attuazione della Legge nel biennio 2004-2005.

Durante lo svolgimento di queste attività e nella predisposizione della presente Relazione, la D.G. Mercato del Lavoro viene coadiuvata dall'ISFOL - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, ente pubblico di ricerca istituzionalmente preposto anche all'analisi ed allo studio delle tematiche connesse all'integrazione lavorativa delle persone disabili, mediante monitoraggi periodici sui servizi per il collocamento mirato e specifiche indagini di campo.

Quanto richiesto - dati quantitativi, aspetti qualitativi, procedure applicative ed esperienze significative correlate - hanno consentito di comporre una Relazione al Parlamento che ha lo scopo di offrire elementi conoscitivi al decisore politico, attraverso la descrizione del livello di consolidamento istituzionale del dettato normativo, del livello di utilizzo degli istituti contemplati e delle eventuali criticità ancora esistenti.

La realizzazione della procedura di indagine si è articolata in più fasi, caratterizzate dall'applicazione di diversi strumenti. L'intera procedura, validata dalle Regioni e antecedente la redazione della Relazione in oggetto, può essere ricondotta a tre momenti sostanziali.

In una prima fase, è stata svolta una ricognizione sulle informazioni già in possesso del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e dell'ISFOL, in merito alla documentazione a carattere nazionale.

Successivamente, è stata analizzata la parte della documentazione inviata dalle Regioni costituita dalle seguenti informazioni: una relazione illustrativa; atti di normazione primaria e secondaria; delibere di giunta; circolari; protocolli di intesa per l'attivazione della rete dei servizi territoriali; materiale informativo e di sensibilizzazione; progetti innovativi; buone prassi; iniziative finanziate con il Fondo Sociale Europeo e con altri fondi di matrice comunitaria, nazionale o regionale.

Parallelamente, l'ISFOL ha elaborato un questionario che costituisce lo strumento di rilevazione (raccolta di informazioni curata dalla D.G. Mercato del Lavoro) per l'acquisizione dei dati regionali utili alla descrizione dei rilievi di natura quantitativa della Relazione al Parlamento in oggetto.

Al fine di dare conto in maniera più esaustiva dei vari aspetti della normativa, il suddetto strumento di rilevazione, noto e condiviso dai rappresentanti regionali competenti per materia in occasione della raccolta dei dati connessi alla precedente edizione della Relazione al Parlamento, è stato aggiornato anche alla luce dei recenti indirizzi interpretativi emersi in sede di Conferenza Unificata, relativi al concetto di immediata disponibilità al lavoro introdotto dal D.Lgs. 297/02 ed agli imprescindibili riflessi in materia di collocamento mirato.

E' stato pertanto ritenuto opportuno introdurre, all'interno del questionario, la distinzione tra persone disabili iscritte in elenco e gli iscritti disabili disponibili al lavoro.

Lo strumento di rilevazione è stato, altresì, integrato in virtù della necessità di acquisire informazioni in merito alle tipologie contrattuali di inserimento lavorativo utilizzate per l'avviamento delle persone disabili, anche in relazione ai mutamenti ed alle innovazioni degli istituti contrattuali, intervenute nel mercato del lavoro per effetto dell'entrata in vigore della riforma connessa alla Legge 30/03 ed al decreto legislativo n. 276 del 2003.