

PARTE PRIMA
LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
A LIVELLO NAZIONALE

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 1

I PRINCIPALI DATI STATISTICI NAZIONALI

1.1 IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Le politiche di inserimento lavorativo dei disabili si inseriscono in una cornice programmatica definita a livello europeo dalle politiche di inclusione sociale. Il livello nazionale, come conferma l'esperienza della Legge 68/99, oltre che terreno di recepimento di direttive e indicazioni, resta un importante punto di sperimentazione, che consente di poi poter trasferire anche a livello sovranazionale i modelli testati nella logica del *bottom up*. In questa prospettiva l'Italia ha preso parte a New York dal 16 gennaio al 3 febbraio di quest'anno alla VII Sessione del Comitato Ad-Hoc presso le Nazioni Unite per l'elaborazione della Convenzione Globale per i diritti delle persone con disabilità, portando avanti la logica che è della 68/99, ma delle politiche sociali e del lavoro in sinergia: i disabili come soggetto di diritto e come cittadini, per i quali l'entrata nel mondo del lavoro costituisce un elemento cruciale di integrazione nell'economia e nella società in generale, e uno strumento di acquisizione di un più alto grado di autonomia. Come evidenzia il quadro normativo seguente sia di livello comunitario che nazionale⁴ resta cruciale in questa operazione il passaggio da misure passive di assistenza sociale a misure di politica attiva del lavoro, elaborate secondo un approccio di integrazione dei sistemi, come la stessa Strategia di Lisbona ha suggerito con l'adozione del metodo del "coordinamento aperto".

1.1.1 IL LIVELLO COMUNITARIO

La strategia promossa dall'Unione Europea relativamente al tema della disabilità si incentra, da un lato nella direzione della tutela dei diritti dei disabili rispetto ai fenomeni di discriminazione, dall'altro nella promozione di politiche di inclusione attiva dei disabili nel mondo del lavoro e nella società.

Sul versante antidiscriminatorio, l'art. 13 del Trattato CE proibisce qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata su religione o convinzioni personali, *handicap*, età o tendenze sessuali, comprese, quindi, le discriminazioni riferite quindi alla condizione di disabilità⁵. L'art. 81 del Trattato sulla Costituzione per l'Europa, inoltre vieta espressamente qualsiasi tipo di discriminazione derivante dal "sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento

⁴ Per la trattazione del quadro normativo di livello regionale si veda parte II

⁵ Sulla base di una proposta della Commissione, il Consiglio ha adottato, il 27 novembre 2000, la direttiva 2000/78/CE, "che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Tale direttiva è stata recepita in Italia con il decreto legislativo n. 216, del 9 luglio 2003

sessuale." Si configura come discriminazione ad esempio la mancata attribuzione al disabile di una ragionevole sistemazione nel posto di lavoro evidenziando al contrario la necessità di una serie di misure atte ad adattare l'ambiente di lavoro, le attrezzature, l'organizzazione e gli orari ai singoli lavoratori con disabilità, nella prospettiva di facilitare l'accesso degli stessi all'occupazione. Sulla stessa scia, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre del 2000, tutela specificamente i diritti delle persone con disabilità, (art. 21 e 26) quali soggetti che debbano "beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità".

Sul versante delle politiche attive, i programmi generali del Fondo sociale europeo e l'iniziativa comunitaria EQUAL costituiscono i principali strumenti finanziari tramite i quali la Comunità mette in atto i suoi obiettivi in materia di occupazione delle persone con disabilità.

Il quadro di riferimento per l'elaborazione di una strategia europea della disabilità è rappresentato dal Piano d'Azione dell'Unione europea a favore dei disabili (PAD)⁶. Tale strategia risponde a quanto previsto nell'Agenda sociale 2005-2010 ossia la valorizzazione del potenziale economico delle persone disabili e il relativo contributo alla crescita economica e all'occupazione. Il PAD persegue obiettivi operativi, quali la piena applicazione della direttiva sull'uguaglianza in materia d'occupazione, l'integrazione della questione della disabilità nelle politiche comunitarie e, infine, il miglioramento della cd. "accessibilità" dei disabili al lavoro (intesa quale possibilità per gli stessi di fruire di sistemi tecnologici). Il PAD copre il periodo 2004-2010 in fasi successive (la prima va dal 2004 al 2005, la seconda dal 2006 al 2007). Tale piano si è incentrato, in una prima fase, sull'obiettivo di favorire l'accesso dei disabili al mercato del lavoro, attraverso l'adozione di misure volte ad incrementare gli standard di occupabilità, sulla promozione di una formazione continua, sulla diffusione delle tecnologie dell'informazione, nonché sull'agevolazione dell'accesso dei disabili nell'ambiente di lavoro. Il Fondo sociale europeo (FSE) e altre iniziative comunitarie sostengono in modo costante l'integrazione delle persone disabili nel mercato dell'occupazione. La seconda fase del PAD è incentrata sull'inclusione attiva delle persone disabili, considerati ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, come cittadini. Questa prospettiva implica che le persone disabili possano fruire della stessa libertà di scelta e dello stesso controllo sulla loro vita quotidiana delle persone non disabili, il che presuppone un ambiente nel quale le stesse possano godere di maggiore autonomia nel corso della loro vita. A tal fine, una delle

⁶ Come evidenziato anche dalla Comunicazione del 28 novembre 2005 della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - relativa alla "situazione dei disabili nell'Unione europea allargata: il piano d'azione europeo 2006-2007" - un dialogo costruttivo tra la Commissione e gli Stati membri, le persone disabili e le principali parti in causa permette di avanzare sulla via della creazione di un contesto propizio ad un'integrazione attiva dei disabili nella società e nell'economia.

priorità d'azione proposte dalla Commissione per il prossimo ciclo di programmazione (2007-2013) va proprio in direzione dello sviluppo di strategie che facilitino l'adattamento e la reintegrazione nella vita professionale delle persone che diventano disabili nel corso della loro vita attiva promuovendo, a tal fine, i servizi di riabilitazione, l'assistenza personale individualizzata e l'"attrattiva" del lavoro. A sostegno di tale impegno il sesto programma-quadro per le attività di ricerca, sviluppo tecnologico e dimostrazione (2002-2006) e il successivo settimo programma per il periodo 2007-2013 continueranno a finanziare i lavori di ricerca sulla disabilità.

Dopo la celebrazione del 2003 quale anno europeo della disabilità, il prossimo 2007 si prepara come anno delle pari opportunità per tutti, ricordando come occupazione e condizioni di lavoro costituiscano elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini, favorendo la piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale, nonché la piena realizzazione personale. Ma nello spirito della Strategia di Lisbona, la promozione delle pari opportunità per le persone con disabilità va al di là della sola integrazione mediante l'occupazione. A tal proposito, il nuovo processo di inclusione sociale, avviato dal Consiglio europeo di Nizza sulla base del metodo di coordinamento aperto, sembra avere tutte le potenzialità per garantire un sostegno agli Stati membri nel contrasto dei fenomeni di emarginazione delle persone con disabilità, assicurando nel contempo che le persone più vulnerabili non siano escluse dall'accesso a diritti, servizi e risorse fondamentali.

1.1.2 IL LIVELLO NAZIONALE

La legge 12 marzo 1999, n. 68, "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" è la risultante di un lungo processo di elaborazione in sede parlamentare, che ha avuto reale attuazione solo dal 2000, come superamento della precedente disciplina normativa in materia, dettata dalla legge 2 aprile 1968, n. 482. Il primo risultato di tale processo è stata l'affermazione del riconoscimento della dignità e del valore sociale della persona disabile attraverso un suo effettivo inserimento nel mercato del lavoro. La legge del 1968 era sorta all'interno di un modello di economia fordista basato su grandi concentrazioni industriali, con un modello occupazionale sostanzialmente omogeneo, caratterizzato dal prevalere del lavoro subordinato a tempo indeterminato, fortemente garantito quanto alla stabilità del posto di lavoro. Il passaggio al postfordismo ha comportato un profondo riassetto del mercato del lavoro, dominato da esigenze di articolazione e flessibilizzazione delle forme giuridiche ed organizzative del rapporto di lavoro, che hanno richiamato la necessità di ridefinizione del sistema di welfare e del connesso regime delle tutele, in particolare per le fasce sociali più deboli del mercato. Si trattava di adottare un approccio

"inclusivo" che contrastasse il concetto di lavoratore disabile come diseconomia per il sistema produttivo e che invece lo inserisse in un contesto di promozione e valorizzazione del capitale umano, ancorché nell'ottica di una reale integrazione sociale. Un primo tentativo di realizzare tale approccio emerge nella *Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate* (L. 5 febbraio 1992, n. 104) di cui alcuni spunti sono ripresi dalla Legge 68/99.

La Legge 68/99 riflette un profondo mutamento di prospettiva nella individuazione di soluzioni efficaci al problema dell'inserimento lavorativo dei disabili, pur mantenendo lo strumento dell'avviamento numerico fra le possibilità di inserimento della persona non normodotata nel mondo del lavoro. Abbandonando il concetto di inserimento "*obbligato*", previsto dalla legge 482/68, la legge 68/99 introduce il concetto chiave di collocamento "*mirato*", inteso all'art 2 come "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 dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". La legge indica anche gli strumenti, da attivare in un contesto di rete territoriale, per la concretizzazione dell'inserimento mirato: quali "analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e relazione" (art. 2). La costruzione della rete territoriale avviene anche nel quadro della rivisitazione dei servizi sociali, educativi e formativi, introdotta dal D.lgs. n.112/98, del potenziamento del ruolo degli enti locali nella programmazione socio-sanitaria così come scaturisce dalla Legge n.419/98 e dalla legge. 8 novembre 2000, n. 328, nel contesto di un progressivo decentramento di funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro e di servizi per l'impiego.

Dal momento che a livello istituzionale le competenze del collocamento in generale, e quindi anche del collocamento obbligatorio per le persone disabili, sono state trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni ed alle Province (D.Lgs.469/97), la legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili che provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari della legge 68/99. I servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili curano l'avviamento lavorativo, la tenuta delle graduatorie dei beneficiari della legge 68/99, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato. La valorizzazione del momento negoziale fra datore di lavoro e uffici competenti,

è rappresentata dallo strumento della convenzione, studiato per realizzazione l'effettivo inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Le principali innovazioni della legge 68/99, possono essere così di seguito sintetizzate, per la cui trattazione si rimanda allo schema tabellare.

- Introduzione del concetto di "collocamento mirato" (art. 2);
- Agevolazioni e contributi a favore dei datori di lavoro che assumono disabili gravi (art. 13);
- Riduzione della percentuale di riserva per le imprese che occupano oltre 50 dipendenti (art. 3);
- Estensione dell'obbligo d'assunzione alle imprese che occupano oltre 15 dipendenti (la normativa precedente faceva scattare l'obbligo per le aziende che occupano oltre 35 dipendenti);
- Possibilità di collocamento sino all'età pensionabile (la legge precedente limitava il diritto al compimento dei 55 anni d'età);
- Costituzione di una lista unica degli aventi diritto disoccupati e non più divisa per singole categorie secondo la causa invalidante (in coerenza con il principio del collocamento mirato);
- Adeguamento degli organi deputati al collocamento in base al decentramento delle funzioni delegate agli Enti locali in base al d.lgs. 469/97;
- Identificazione della convenzione quale strumento principale per un progetto d'inserimento mirato
- Adeguamento e inasprimento delle sanzioni ai datori di lavoro che non rispettano la legge.

LA LEGGE 68/99... IN SINTESI

**Soggetti
beneficiari**

I beneficiari della legge (art. 1 e 18) sono le persone disoccupate di seguito elencate specificamente persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%; persone non vedenti (colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) o sorde (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata); persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio; vedove, orfani, e profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla L.407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata)

**Datori di
lavoro e
quote di
riserva**

La quota d'obbligo di assunzione per le aziende pubbliche e private è scaglionata secondo il numero di addetti; la quota d'obbligo è abbassata (dal 15% al 7%) rispetto alla legislazione recedente, estendendola ad un numero maggiore di datori di lavoro (l'obbligo di assunzione parte da 15 dipendenti invece dei 35 della legislazione precedente).

Le quote di riserva sono modulate dall'art. 3 della legge n.68/99 secondo l'entità

dimensionale del datore di lavoro, cui deve aggiungersi, almeno in via transitoria ed in attesa della riforma della materia, la quota spettante agli orfani, ai coniugi superstiti ed alle categorie equiparate, come individuate dall'art.18 comma 2 della legge. In sintesi:

Numero di addetti -Quota d'obbligo d'assunzione

15 - 35 dipendenti - un lavoratore disabile

36 - 50 dipendenti -due lavoratori disabili

Più di 50 dipendenti - 7% di lavoratori disabili

Più di 50 dipendenti -1% vedove, orfani, e profughi

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni. In tal caso il datore di lavoro hanno dodici mesi di tempo per ottemperare all'obbligo di assunzione a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione.

I datori di lavoro privati possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità. Qualora la richiesta di compensazione territoriale interessi unità provinciali ubicate in regioni diverse la competenza al rilascio del provvedimento autorizzativo spetta al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Direzione generale Mercato del Lavoro). Il rilascio del provvedimento autorizzativo per le richieste riguardanti unità produttive situate in province della medesima regione, invece, rientra nella competenza del Servizio provinciale del territorio ove il datore di lavoro ha la sede legale.

La partecipazione (art. 17), da parte di imprese pubbliche o private, a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni è subordinata alla dichiarazione di adempimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili. Le aziende interessate in sede di partecipazione al bando di gara o alla convenzione o concessione devono presentare apposita certificazione rilasciata dai competenti Servizi provinciali dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione dalla stessa gara o convenzione o concessione.

**Servizi per
l'impiego e
comitati
tecnici**

Le competenze del collocamento in generale, e quindi anche del collocamento obbligatorio per le persone disabili, sono state trasferite dal Ministero del Lavoro alle Regioni ed alle Province (D.Lgs.469/97).

La legge 68/99 prevede l'istituzione a livello regionale e provinciale dei servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili che provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari della legge 68/99. I servizi per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili curano l'avviamento lavorativo, la tenuta delle graduatorie dei beneficiari della legge 68/99, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

Le Regioni sono competenti in materia di politica attiva del lavoro e in particolare per

- a) programmazione e coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile;
 - b) collaborazione alla elaborazione di progetti relativi all'occupazione di soggetti tossicodipendenti ed ex detenuti;
 - c) programmazione e coordinamento di iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento con particolare riferimento ai soggetti destinatari di riserva di cui all'articolo 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - d) programmazione e coordinamento delle iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate;
 - e) indirizzo, programmazione e verifica dei tirocini formativi e di orientamento e borse di lavoro;
 - f) indirizzo, programmazione e verifica dei lavori socialmente utili ai sensi delle normative in materia;
 - g) compilazione e tenuta della lista di mobilità dei lavoratori previa analisi tecnica.
- Al livello regionale, anche attraverso le Commissioni regionali per l'impiego, le Regioni definiscono e coordinano le politiche per favorire la crescita

dell'occupazione, anche dei lavoratori disabili, nominando anche apposite sub-commissioni competenti per il collocamento mirato.

La competenza del collocamento è stata affidata alle province. I servizi per l'impiego provinciali si avvalgono di un Ufficio provinciale per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili (art. 6), a cui fanno riferimento specifici servizi tecnici denominati comitati tecnici (uno o più "comitati tecnici" presenti in numero differente secondo le risorse ed esigenze delle singole province).

I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale, coadiuvati da una commissione tripartita della quale fanno parte sindacati ed associazioni di persone disabili, operano sulla base del profilo socio-lavorativo e la diagnosi funzionale elaborati dalla commissione di accertamento della L 104/92 presso le ASL (art. 1 e DPCM del 13.1.2000), ed in raccordo con i servizi territoriali per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni persona iscritta alle liste del collocamento provinciale. Il comitato tecnico:

- a) valuta le capacità e potenzialità lavorative dei lavoratori disabili, anche sulla base degli opportuni accertamenti;
- b) definisce gli strumenti atti all'inserimento lavorativo ed al collocamento mirato;
- c) predispone un piano di sostegno e tutoraggio all'inserimento lavorativo, in raccordo con i servizi competenti;
- d) orienta i lavoratori disabili verso formazioni o aggiornamenti professionali utili;
- e) orienta i datori di lavoro sulle opportunità e le metodologie per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili in azienda;
- f) predispone, in raccordo con la commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000, i controlli sui luoghi di lavoro sull'andamento degli inserimenti lavorativi in rispondenza agli obiettivi del collocamento mirato, aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- g) collabora alla raccolta di informazioni per la formulazione del profilo socio-lavorativo della commissione di accertamento di cui al DPCM 13.1.2000
- h) collabora alla stesura dei programmi di formazione e di riqualificazione professionale dei lavoratori disabili

Modalità di assunzione

Per poter accedere ai benefici della legge n.68 del 1999 le persone con disabilità in possesso dello stato di disoccupazione devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio e, le stesse, vengono inserite in una graduatoria unica sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle regioni e dalle province.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili; la richiesta può essere presentata anche attraverso i prospetti informativi inviati periodicamente agli uffici competenti (art. 9). I datori di lavoro procedono alle richieste di assunzione attraverso chiamata numerica e chiamata nominativa (art. 7).

La legge prevede che le aziende obbligate possano usufruire in sede di richiesta di assunzione di diversi tipi di chiamata secondo il seguente prospetto:

Aziende	Chiamata nominativa	Chiamata numerica
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile	
Da 36 a 50 dipendenti	1 lavoratore disabile	1 lavoratore disabile
Oltre 50 dipendenti	60% dei dipendenti disabili	40% dei dipendenti disabili

Inoltre, nel caso il lavoratore necessiti di un particolare percorso di sostegno all'inserimento lavorativo, le aziende possono richiedere agli uffici provinciali del collocamento obbligatorio di stipulare apposite convenzioni. In tal caso l'azienda fa richiesta di assunzione attraverso chiamata nominativa. La procedura delle convenzioni consente di accedere alle agevolazioni previste dalla legge. Per i lavoratori con disabilità psichica la richiesta di assunzione è sempre nominativa e viene disciplinata sempre da una convenzione.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni (art. 4) in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di

riserva obbligatoria se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del trattamento economico più favorevole legato alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dai servizi per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili competenti per territorio, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative.

**Base di
computo.
Esclusioni
ed esoneri**

Per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre e per gli impianti su fune sono previste esclusioni dall'obbligo di assunzioni di lavoratori disabili per il personale viaggiante, navigante e direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva i lavoratori occupati ai sensi della presente legge ovvero con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i dirigenti, altresì i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio, così come i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero. Parimenti non sono computabili gli orfani ed i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi ed i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro ed i profughi italiani rimpatriati. Egualmente sono esclusi dal computo i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, a meno che l'invalidità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Sono altresì esclusi dalla base di computo, i lavoratori divenuti disabili successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli Istituti pubblici di Assistenza e Beneficenza (IPAB) e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di assunzione insorge solo in caso di nuova assunzione. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono richiedere, con adeguata motivazione, agli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili competenti per territorio di essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione. Il Servizio provinciale può autorizzare l'esonero parziale fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, percentuale che può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e vigilanza e nel settore del trasporto privato. Le motivazioni a sostegno della richiesta di esonero parziale devono evidenziare almeno una delle seguenti caratteristiche delle attività lavorative della ditta : a) faticosità della prestazione lavorativa richiesta; b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa; c) particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. concessione di L'autorizzazione all'esonero parziale, concessa per un periodo di tempo determinato, viene rilasciata in presenza di almeno una delle caratteristiche suindicate ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto. In caso di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assunzione le aziende devono versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 12,91 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

In caso di mancato o inesatto versamento del contributo esonerativo il servizio

provvede a diffidare il datore di lavoro inadempiente e, nel caso di perseveranza nell'inadempienza, trasmette le relative comunicazioni al servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, che provvede alla notifica all'interessato, di verbale contravvenzionale. Qualora il datore di lavoro non ottemperi al pagamento delle sanzioni amministrative il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale.

Convenzioni Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili sono previste apposite convenzioni (artt. 11 e 12 e linee programmatiche per la stipula delle convenzioni del 2.3.2001). Attraverso le convenzioni, sottoscritte dalle parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e enti che possono favorire l'integrazione lavorativa) è possibile definire un programma personalizzato di interventi, per risolvere nella maniera più efficace gli ostacoli che si incontrano nell'inserimento sui luoghi di lavoro. Le convenzioni perseguono l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppure progressiva, del rapporto di lavoro

Esistono tre tipi di convenzioni:

a) convenzioni ordinarie, che prevedono la determinazione di un programma per favorire un efficace inserimento lavorativo senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge (art. 11 comma 1 e 2);

b) convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, che permettono di accedere alle agevolazioni previste dalla legge (art. 11 comma 4);

c) convenzioni con cooperative sociali o liberi professionisti disabili, che permettono di identificare un percorso formativo personalizzato per lavoratori non in grado di accedere direttamente al mercato del lavoro aperto.

I primi due tipi di convenzione (art. 11) sono stipulati tra uffici provinciali per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili, imprese pubbliche e private e lavoratori disabili. Esse possono essere attivate qualora si valuti che il lavoratore richieda particolari interventi di sostegno per favorire il suo inserimento lavorativo e rimuovere gli ostacoli che si presentano in azienda. I contenuti della convenzione vengono stabiliti anche sulla base di una valutazione tecnica della struttura preposta agli interventi del collocamento mirato (cioè del comitato tecnico che lavora all'interno dei Comitati provinciali per l'impiego), che ha competenza nel valutare il tipo di sostegno da mettere in campo in modo da rispondere alle esigenze dell'azienda e del lavoratore disabile. I lavoratori disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa solo mediante le convenzioni. Secondo la legge le convenzioni devono indicare:

- ☐ Le generalità dei contraenti e responsabili
- ☐ I tempi e modalità delle assunzioni
- ☐ Le mansioni a cui adibire le persone con disabilità e le modalità di svolgimento
- ☐ I piani personalizzati su cui misurare l'efficacia degli interventi del collocamento mirato
- ☐ Gli interventi di mediazione da mettere in atto e rispettive competenze ed impegni finanziari
- ☐ Le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi
- ☐ Le modalità e le procedure per le verifiche periodiche
- ☐ Gli eventuali accordi con enti pubblici e privati ed i rispettivi impegni di risorse e di scadenze

E' poi possibile una ulteriore personalizzazione delle convenzioni sulla base di specifiche esigenze motivate e verificate. La legge infatti prevede che "tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro". Il comitato tecnico, per "specifici progetti di inserimento mirato", "può proporre -a seguito di richiesta- l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato" da inserire nelle convenzioni.

Le assunzioni previste nella convenzione possono essere programmate secondo

scansione temporale predefinita, nel corso dell'intero periodo di validità delle convenzioni, anche indicando il numero percentuale degli avviamenti previsti per ciascun periodo di riferimento.

Le convenzioni possono essere stipulate anche da aziende non soggette all'obbligo di assunzione, cioè con meno di 15 dipendenti: in tal caso le aziende contraenti possono usufruire delle agevolazioni previste dalla legge.

Gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili possono stipulare un terzo tipo di convenzione (art. 12) con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione e con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale. Tali convenzioni sono finalizzate all'inserimento temporaneo dei lavoratori disabili presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Questa convenzione viene attivata solo in presenza di una accertata difficoltà ad inserire il lavoratore disabile direttamente in azienda, perché si valuta che abbia bisogno di interventi formativi propedeutici all'inserimento lavorativo vero e proprio. Si tratta di casi in cui si valuta che il lavoratore presenti disabilità di base che non gli permetta di svolgere autonomamente attività necessarie ed indispensabili all'autonomia personale (mancanza di abilità nell'igiene personale, nell'orientamento, etc.) e/o all'assegnazione di una mansione (difficoltà agli apprendimenti in situazione, difficoltà di concentrazione, orientamento delle abilità manuali, etc.). In questo caso, dietro parere motivato del comitato tecnico del collocamento mirato, si identifica un percorso formativo propedeutico al lavoro che viene svolto in una cooperativa sociale (o presso disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale) che sia in condizione di realizzare questo percorso formativo. La stipula della convenzione impegna la cooperativa sociale identificata ad accogliere il lavoratore disabile per un periodo di 12 mesi prorogabile di ulteriori 12 mesi da parte dei competenti servizi provinciali.

La legge prevede espressamente che la convenzione sia subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) copertura dell'aliquota d'obbligo da parte dell'azienda;
- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare alla cooperativa ovvero al libero professionista; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - 2) i nominativi dei soggetti da inserire;
 - 3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68/99, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

Gli uffici provinciali per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili infine possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi e con le cooperative sociali apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Durante il periodo di vigenza della convenzione, i servizi competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio (numerico) ai sensi della normativa in materia di assunzioni obbligatorie, per le unità lavorative dedotte in convenzione e per l'intera durata del programma. In caso di mancato adempimento degli obblighi assunti in convenzione per fatto imputabile al datore di lavoro, il servizio medesimo procede all'avviamento per le unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie

di cui alla legge n. 68 del 1999.

Rapporto di lavoro

Ai lavoratori assunti a norma della legge 68/99 (art. 10) si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, come tutti gli altri lavoratori.

Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

Fondo nazionale e regionale

E' istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13), finanziato annualmente attraverso il bilancio dello stato. Sulla base dello stato di applicazione della norma e di utilizzo dei fondi accreditati il fondo ripartisce tra le regioni le sue dotazioni finanziarie.

Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14). Il fondo è alimentato dai fondi nazionali, dalle sanzioni previste per i datori di lavoro inadempienti, dalle oblazioni delle aziende esonerate e da contributi di diversa origine. Il fondo è gestito da un comitato regionale in cui sono rappresentati sindacati, imprenditori ed è destinato a finanziare tutte le iniziative di sostegno dei percorsi di inserimento lavorativo. In particolare, eroga:

contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno ed all'integrazione;

contributi aggiuntivi (rispetto ai rimborsi forfetari);

ogni altra provvidenza in attuazione di questa legge.

Sanzioni

Le aziende oltre i 15 dipendenti sono obbligate ad inviare annualmente un prospetto riepilogativo la situazione occupazionale della loro struttura produttiva: gli inadempienti sono soggetti alla sanzione amministrativa di 516 euro per ritardato invio, maggiorata di 26 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Al responsabili di inadempienze da parte delle pubbliche amministrazioni si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota dell'obbligo, il datore di

lavoro è tenuto a versare la somma di 52 euro al giorno e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi legati alle richieste di esonero parziale di assunzione (art. 5), la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua.

Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore disabile, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

La partecipazione, da parte di imprese pubbliche o private, a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni è subordinata alla dichiarazione di adempimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione dalla gara (art. 17).

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

L'inserimento lavorativo dei disabili si inserisce poi all'interno della più ampia disciplina del mercato del lavoro, regolata dal Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, e successivi decreti attuativi, che ha introdotto, fra le altre, almeno due importanti innovazioni che coinvolgono direttamente i lavoratori disabili: l'art. 14 e l'art. 54.

Nell'articolo 14 del Decreto, dedicato a Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, viene disciplinata la stipula convenzioni quadro su base territoriale aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti⁷. Tali convenzioni vengono previste fra i Servizi per l'impiego e le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1 comma 1, lettera b), della Legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge. Laddove l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali riguardi lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi, l'inserimento stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva. La congruità della commutabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale dovrà essere verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

Dal punto di vista operativo la norma prevede con sufficiente chiarezza percorsi e limiti del nuovo istituto. Così alla procedura di definizione negoziale degli obiettivi e delle

⁷ La convenzione quadro, che deve essere validata da parte della Regione, disciplina le modalità di adesione da parte delle imprese, l'individuazione dei lavoratori disabili a cura dei servizi competenti, modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro conferito annualmente e la correlazione col numero di lavoratori inseriti; il coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse; promozione e sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali; eventuale costituzione nell'ambito delle agenzie sociali, di cui all'art. 13 dello stesso Decreto, di una struttura tecnico-operativa senza fini di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione; limiti e percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

regole da far valere in sede locale (la convenzione quadro), devono affiancarsi il ruolo di controllo assegnato alla Regione e alla Commissione provinciale del lavoro⁸ e quello delle Agenzie sociali per il lavoro⁹, chiamate al non facile compito di sostenere il funzionamento della rete pubblico-privato e di individuare i settori produttivi dove sia realmente ipotizzabile procedere alla definizione delle commesse imprenditoriali.

Nell'articolo 54 si disciplina l'istituto contrattuale del contratto di inserimento, come tipologia contrattuale estensibile anche a persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico. La norma prevede pertanto che queste persone possano essere assunte sulla base di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, di durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto (nel caso dei disabili la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi). Nell'articolo 59 si precisa inoltre che la categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore anche di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori oggetto del contratto. Ai lavoratori svantaggiati assunti con contratto di inserimento si applicano, per il momento, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro.

E'opportuno ricordare come il contratto in esame venga a sostituire il contratto di formazione lavoro. In questo quadro, una prima conseguenza diretta dell'intervento del contratto nel campo normato dalla 68/99 è rappresentato proprio dal venir meno della possibilità di utilizzo del contratto di formazione lavoro per l'attivazione di convenzioni di inserimento, previste dall'art. 11 della stessa legge.¹⁰

Altra normativa legata al rapporto fra disabili e mercato del lavoro è la legge 9 gennaio 2004, n. 4, "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici". Obiettivo della legge, è quello di favorire l'accesso dei disabili alle nuove tecnologie dell'informazione, evitando che esse determinino forme di emarginazione, ma anzi promovendone l'uso come fattore abilitante.

La norma si pone come strumento incentivante nei confronti dei privati, mentre nei confronti della Pubblica Amministrazione, intesa in senso lato, introduce alcuni obblighi sorretti da sanzioni. In particolare essa prevede che i nuovi contratti stipulati dalla P. A. per la realizzazione di siti Internet siano colpiti da nullità, qualora non rispettino i requisiti di accessibilità. Più in generale, l'inosservanza delle disposizioni della legge da parte del pubblico amministratore comporterà responsabilità dirigenziali e disciplinari.

⁸ In relazione alla valutazione della congruità della commutabilità ai fini della copertura della quota di riserva dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale.

⁹ Prefigurate dall'art. 13 dello stesso Decreto.

¹⁰ D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, in "LG", in corso di pubblicazione.

Una seconda finalità particolarmente importante della legge è poi quella di assicurare l'accessibilità e la fruibilità degli strumenti didattici e formativi: ad esempio i testi scolastici per gli studenti disabili, con particolare riguardo agli studenti non vedenti o ipovedenti.

In generale la Legge 4/2004 si limita a fissare delle regole generali, rimandando, per la sua concreta attuazione, ad un Regolamento governativo, in relazione alla precisa disciplina delle situazioni giuridiche, ed ad un Decreto ministeriale che stabilisca le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità dei siti Internet. Entrambi questi provvedimenti dovranno rispettare le linee guida fissate in materia dalla normativa internazionale.

1.1.3 LE AZIONI DI SISTEMA

L'inserimento occupazionale dei soggetti svantaggiati e, in particolare, dei soggetti portatori di disabilità rappresenta una delle priorità della Strategia Europea per l'Occupazione e di conseguenza delle azioni finanziate con le risorse del FSE.

Nell'ambito quindi delle Azioni di Sistema promosse dalla Direzione generale del Mercato del lavoro sono state realizzate, a partire dal 2001, attività volte sia alla sensibilizzazione dell'inserimento occupazionale dei soggetti con disabilità sia al supporto dei Centri per l'Impiego nell'attivazione di servizi dedicati a tale tipologia di utenza.

Tra le azioni avviate per la diffusione delle informazioni e la sensibilizzazione sulla tematica sono stati realizzati i seguenti interventi:

- Affidamento di servizi informativi e consulenziali finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti disabili a sostegno dei servizi pubblici per l'impiego, nelle aree del Mezzogiorno, che ha visto la realizzazione di seminari mirati rivolti ai soggetti istituzionali, alle imprese, alle parti sociali, al mondo del volontariato. Tali seminari sono stati realizzati nelle città di Bari, Campobasso, Potenza, Vibo Valentia, Palermo, Napoli, Lamezia Terme, Cagliari e Sassari. Nell'ambito del progetto sono state implementate, all'interno del sito istituzionale del Ministero, una raccolta normativa in materia di collocamento dei disabili e una rubrica sperimentale on-line per fornire chiarimenti sulla legge 68/99. E' stata, inoltre, prodotta una Ricerca sulla valutazione quali-quantitativa dello stato di attuazione della normativa in vigore sulla base di quanto emerso dai questionari, dalle interviste, dai dibattiti sviluppatasi nel corso di tutta l'attività progettuale.
- Supporto ai Centri per l'impiego per l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti disabili, che ha consentito di realizzare un'accurata analisi di sfondo e, in accordo con i referenti regionali e provinciali, interventi di informazione, formazione ed assistenza consulenziale sulle tematiche della disabilità ai soggetti

destinatari della legge 68/99. Gli obiettivi del progetto sono stati molteplici: l'organizzazione, la comunicazione ed il miglioramento della capacità di gestione dei dati a disposizione dei SPI. In particolare il progetto ha mirato a sviluppare un sistema integrato di inserimento lavorativo delle persone disabili attraverso l'attivazione di un ampio Network territoriale e regionale, il mainstreaming, la sensibilizzazione del mondo imprenditoriale, la partecipazione alle politiche dei SPI.

- Attività di informazione sulle opportunità previste dal collocamento dei disabili nelle aree del Mezzogiorno, che ha consentito la realizzazione di spot radiofonici e televisivi, campagne stampa, opuscoli divulgativi, locandine e manifesti. E' stato anche attivato un "Punto mobile informativo" che, attraverso l'uso di un camper attrezzato e con il supporto di esperti sulla tematica, ha raggiunto le città di Taranto, Brindisi, Lecce, Bari, Foggia, Matera, Potenza, Campobasso, Agrigento, Caltanissetta, Enna, Ragusa, Siracusa, Catania, Messina, Reggio Calabria, Isernia, Benevento, Avellino, Salerno, Palermo, Trapani, Vibo Valentia, Catanzaro, Crotone, Cosenza, Caserta, Napoli. Il progetto ha previsto anche giornate di approfondimento in specifici eventi a Taranto (22/09/03); Potenza (08/11/03); Bari (15/11/03); Messina (16/12/03); Catanzaro (17/12/03), Campobasso (23/01/04), Napoli (09/02/04).
- Affidamento di attività di informazione e sensibilizzazione sulle opportunità previste dal collocamento dei disabili ai sensi della legge 68/99" nelle aree del Centro-Nord. Le azioni di "advertising", con l'head line del progetto "che i diritti prevalgano", hanno utilizzato stampa, televisivi e radio locali. Le azioni di informazione si sono sostanziate nella diffusione di 750.000 copie di un opuscolo, contenente il testo integrale della legge, inviato ad enti locali, imprese, associazioni di categoria, scuole ecc.; nell'attivazione di un Punto mobile informativo che, in accordo con gli interlocutori istituzionali, ha effettuato 100 giornate sul territorio, distribuendo 25.000 opuscoli tra visitatori e astanti; nell'incremento del sito ministeriale sulla tematica della disabilità attraverso l'inserimento di Leggi e circolari, il calendario degli avvenimenti di seminari, convegni e del punto mobile, domande ricorrenti (FAQ) e la rubrica l' "Esperto Risponde" attraverso la quale, on line, venivano risolti quesiti sulle problematiche relative all'attuazione della legge 68/99. Questa rubrica, dato il positivo riscontro ottenuto, è stata rifinanziata ed è tuttora attiva.
- Affidamento di attività di informazione attraverso la creazione di un numero verde, con la finalità di dare informazioni, sia alle imprese che ai disabili, sulle potenzialità offerte dalla L. 68/99 nonché l'attivazione e la gestione di una sito dedicato. Il numero verde ha raccolto oltre 1000 richieste di informazioni

provenienti da varie tipologie di utenti (disabili e imprese). L'informativa sul numero verde è stata data attraverso vari mezzi di informazione: settimanali e quotidiani, canali radio nazionali e Internet nonché locandine distribuite ad enti, associazioni e Centri per l'Impiego.

- Affidamento di servizi consulenziali a sostegno dei servizi pubblici per l'impiego con interventi formativi agli operatori attraverso uno strumento software detto "jo.co" che, oltre alla formazione sull'utilizzo sperimentale del software, prevede l'affiancamento agli operatori e l'applicazione on the job in alcuni CPI. L'obiettivo del progetto è stato quello di trasferire metodologie innovative in grado di accrescere il profilo professionale dell'operatore fornendogli strumenti per il superamento e/o la gestione degli "ostacoli" presenti nell'attività di inserimento mirato del disabile in linea con quanto indicato nella L. 68/99. A tal fine, il progetto ha individuato un percorso finalizzato alla crescita professionale dell'operatore con un focus sulle seguenti metodologie: gestione delle relazioni e dei rapporti (Negoziazione); capacità di aggregare informazioni costruendo delle mappe di percorso ed individuando le migliori fonti possibili utili a tale scopo (Knowledge Management); analizzare i contesti (aziendale e familiare) per individuare attori, flussi e criticità (Business Process Reengineering); gestire il cambiamento dal punto di vista del disabile e da quello dell'azienda (Change Management). A tutto ciò ha fatto seguito un affiancamento on the job ed una verifica dei risultati.
- Affidamento di attività di consulenza e fornitura di ausili per la valutazione delle prestazioni lavorative dei disabili che ha realizzato varie azioni: una ricerca di ausili per disabili, la progettazione di schede di presentazione degli ausili più idonei alle varie forme di disabilità, l'elaborazione di Linee Guida sugli ausili descritti, disponibili sul sito del Ministero e diffuse mediante attività seminariali.

Il supporto diretto ai Centri per l'Impiego è stato realizzato attraverso azioni di consulenza e affiancamento la cui articolazione ha risposto alle esigenze particolari manifestate a livello provinciale. Propedeutica ad ogni intervento è stata l'analisi dello stato dell'arte della normativa e del funzionamento dei Centri per l'Impiego, che ha permesso di individuare gli ambiti specifici su cui focalizzare le attività in ciascuna realtà territoriale. Ne sono conseguiti interventi multiformi: assistenza diretta a progetti già attivati localmente, affiancamento degli operatori, formazione in materia di procedure e adempimenti attraverso workshop tesi a trasferire metodologie innovative in grado di accrescere il profilo professionale dell'operatore della mediazione. Le attività realizzate a supporto dei Centri per l'Impiego hanno consentito una diffusione ampia sul territorio