

strumento delle convenzioni, coinvolgendo le cooperative sociali di cui alla L. n. 381/1991, ed i disabili liberi professionisti.^{25 26}

Proprio su tale ultimo istituto interviene la L. n. 247/2007, in primo luogo raddoppiando la possibilità di ricorso allo strumento della convenzione ed, in particolare, modificando il vecchio articolo 12, ora rubricato: "Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative", ed introducendo, *ex novo*, l'art. 12-bis, avente ad oggetto le "Convenzioni di inserimento lavorativo". Come si può facilmente notare, l'opzione della convenzione sembra dunque tradursi in una forma di assunzione privilegiata, peraltro utile anche ai fini dell'adempimento dell'obbligo occupazionale, nella ricerca di un virtuale punto di equilibrio, o se vogliamo un maggior contemperamento, tra esigenze organizzative e produttive dell'impresa e diritto del lavoratore.

1. La disciplina delle convenzioni di cui al nuovo testo dell'art. 12 della Legge è così delineata: "1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti,

²⁵ L'art. 12 L.n. 68/1999, rubricato "Cooperative sociali", così recitava: "1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b) dell'articolo 6, 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, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti. 2. La convenzione è 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 di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a); c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti; 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 di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 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 ai sensi del comma 1; 3) l'indicazione del percorso formativo personalizzato. 3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7. 4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili."

²⁶ Si vuole in tale sede, anche, dare conto della disciplina introdotta dall'art. 14 del D.lgs. n. 276/2003 ("Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30") che introduceva la fattispecie delle "Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati". Anche se non vi era un esplicito collegamento tra tale istituto e quello di cui al vecchio testo dell'art. 12 Legge – anche in virtù del fatto che la fattispecie di cui al D.lgs. n. 276/2003 era rivolta sia a lavoratori svantaggiati che a lavoratori disabili - tuttavia dal tenore della disciplina in esso contenuta se ne poteva dedurre che si trattasse di una sorta di evoluzione della convenzione in tema di inserimento lavorativo. Si trattava, in particolare, di un istituto di carattere sperimentale (come espressamente dichiarato nell'art. 86, co. 12 del D.lgs. n. 276/2003) la cui finalità era quella di inserire stabilmente il lavoratore con disabilità nell'organico della cooperativa. La differenza con la convenzione di cui all'art. 12 della Legge era netta in quanto, in tale contesto, la convenzione rappresenta il mezzo per attuare un percorso formativo del lavoratore con disabilità, il quale diventerà, poi, dipendente del datore di lavoro che lo ha effettivamente assunto avvalendosi dell'esperienza lavorativo-formativa temporanea svolta nella cooperativa sociale. La fattispecie di cui all'art. 14 in questione è stata espressamente abrogata dal nuovo art. 13 L. n. 68/1999, così come modificato dall'art. 1, co. 37, lett. c) della L. n. 247/2007. Sono, però, state fatte salve le convenzioni ex art. 14 D.lgs. 276/2003 stipulate fino alla data del 01/01/2008 (data di entrata in vigore della L.n. 247/2007).

apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, 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, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti: a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro; b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a); c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti; d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi: 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti 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 ai sensi del comma 1; 3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo. 3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7. 4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili."

Da una prima disamina di tale articolo appare evidente che resta invariata la finalità dell'accordo convenzionale, che è quella di formare il lavoratore disabile in un contesto lavorativo che sappia coniugare il ruolo di realtà imprenditoriale a quella di soggetto attivo nel percorso di collocamento mirato,²⁷ garantendo, tra l'altro, un approccio progressivo con un ambiente di lavoro.

Inoltre, anche i presupposti operativi dello strumento convenzionale rimangono i medesimi.

Infatti, è sempre previsto che, contestualmente all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile²⁸ da parte del datore di lavoro privato soggetto all'obbligo della quota

²⁷ Tale ideale contesto era stato inizialmente individuato nelle cooperative sociali di tipo B (di cui all'art. 1, co. 1 L.n. 381/1991) considerate una sede privilegiata per la programmazione e la gestione di progetti di inclusione sociale, e nei disabili liberi professionisti, probabilmente nella logica della "consulenza alla pari".

²⁸ Che deve appartenere ad una delle categorie elencate nell'art. 1, co.1 della Legge, e cioè: "a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità; b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti; c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni; d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni".

di riserva ex art. 1, co.1 della Legge (art. 12, co. 2, lett a), gli "uffici competenti" hanno la possibilità di stipulare apposite convenzioni tra lo stesso datore di lavoro privato ed una serie di soggetti giuridici c.d. *ospitanti*, individuati dalla legge, i quali ottengono, a titolo di controprestazione a loro favore, l'affidamento di commesse di lavoro il cui ammontare deve essere tale da coprire la spesa relativa agli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali del lavoratore sostenuta dai soggetti *ospitanti* medesimi per tutta la durata della convenzione. I parametri su cui calcolare l'ammontare della, o delle commesse sono da riferire al relativo contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile di volta in volta nel caso specifico (art. 12, co. 2 lett. c) e lett. d), n. 1 Legge).²⁹

Pertanto, per tutta la durata dell'accordo convenzionale (stabilita in 12 mesi, prorogabili da parte degli uffici competenti, di ulteriori 12 mesi, ex art.12 co. 2 lett. c) Legge), il datore di lavoro risulterà adempiente all'obbligo di legge in relazione alla copertura della quota di riserva dei posti, anche se il lavoratore disabile presterà sostanzialmente la propria attività lavorativa presso la struttura ospitante.

Resta, inoltre, identica la necessità di indicare nella stipulanda convenzione una serie di elementi, quali i nominativi delle persone con disabilità che si gioveranno dell'accordo (art. 12, co. 2, lett. d), n.2 Legge), nonché la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo (art. 12, co. 2, lett. d), n.3 Legge).

Infine, salva la compatibilità con il tenore della convenzione stipulata ai sensi dell'art 12 della Legge, potranno essere inseriti i requisiti di cui all'art. 11, co. 7 della Legge, ovvero "*l'indicazione nel dettaglio delle mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità del loro svolgimento*" (lett. a), la previsione di "*forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile*", ed, infine la previsione di "*verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo*"(art. 12, co. 3 Legge).

Viene confermata, infine, la possibilità di accedere allo strumento di cui all'art. 12 in favore dell'inserimento lavorativo temporaneo per i soggetti con disabilità che si trovino in stato di detenzione: in questo caso, il soggetto ospitante potrà essere solamente una cooperativa sociale di tipo "B" (art. 12, co. 4 Legge).

L'aspetto innovativo introdotto dalla L. n. 247/2007 riguarda, invece, l'ampliamento dell'ambito soggettivo degli enti c.d. ospitanti: mentre nella precedente versione venivano menzionate solo le cooperative sociali di tipo "B"³⁰ ed i disabili liberi professionisti, ora la Legge prevede che controparti della convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative possano, altresì, essere "*le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155*", nonché "*i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale*", ed, infine, "*i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge*".

²⁹Per quanto attiene all'inquadramento giuridico dell'istituto di cui all'art.12 Legge, la dottrina maggioritaria lo configura quale forma di distacco c.d. "atipico" od "anomalo", poiché in questo caso, diversamente da quanto stabilito dall'art. 30 della L.n. 276/2003 (c.d. Legge Biagi), gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali vengono sostenuti dal soggetto c.d. ospitante o distaccatario (cooperativa sociale o persona con disabilità libero professionista) e non dal soggetto c.d. distaccante (datore di lavoro).

³⁰ Ai sensi dell'art. 1, comma 1 L. n. 381/1991 le cooperative sociali risultano essere di due tipologie. Le c.d. cooperative di tipo "A" svolgono attività che hanno ad oggetto "*la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi*"(art.1, co. 1, lett.a); mentre le cooperative sociali di tipo "B" svolgono "*attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate*"(art.1, co. 1, lett.b).

La modifica dell'ambito soggettivo degli enti c.d. ospitanti non è di poco conto, anche solo considerando la prospettiva di ampliamento delle possibilità formative del lavoratore con disabilità presso i menzionati soggetti, che ricomprendono forme giuridiche di recente introduzione nel nostro ordinamento, quale l'impresa sociale³¹ e la variegata tipologia dei lavoratori privati non tenuti al rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio.

E' innegabile, quindi, che l'ampliamento dei soggetti c.d. ospitanti potrà offrire alla persona con disabilità, compatibilmente con quelle garanzie di idoneità dell'ambiente lavorativo presenti tradizionalmente nelle cooperative sociali, ulteriori opportunità di esperienze formative, anche più agevolmente spendibili nel panorama complessivo del mercato del lavoro che, nel vigore della precedente formulazione della norma, potevano essere attuate solamente presso cooperative sociali di tipo "B" e disabili liberi professionisti, evidenziando una limitatezza che, di fatto, caratterizzava tale tipo di esperienza. Ne deriva, per altro verso, la possibilità per il datore di lavoro che assume la persona disabile di non dover rinunciare all'opzione prevista nell'articolo 12 a causa di una insormontabile difficoltà nella scelta del soggetto ospitante a trovare un "datore di lavoro" in grado di garantire una certa "omogeneità" di attività o settore.

Altro elemento che differisce rispetto alla precedente formulazione dell'art 12 è il requisito di cui all'attuale comma 2, lett. b) della Legge, in base al quale è richiesto che il lavoratore con disabilità assunto tramite la convenzione debba rientrare tra le categorie di lavoratori computabili ai fini dell'adempimento dell'obbligo e non, quindi, tra le categorie di lavoratori esclusi³². Nella precedente formulazione dell'art. 12 era, invece, necessario che tramite l'assunzione effettuata contestualmente alla stipula della convenzione, il datore di lavoro coprisse totalmente l'aliquota dell'obbligo a cui era soggetto.³³

³¹ Preme evidenziare, infatti, che ai sensi dell' art. 1, co. 1 D.lgs. n. 155/2006 "possono acquisire la qualifica di impresa sociale tutte le organizzazioni private, ivi compresi gli enti di cui al libro V del codice civile, che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale". Al successivo art. 2 del medesimo D.lgs. viene precisato che sono considerati beni e servizi di utilità sociale quelli prodotti o scambiati nei settori quali: " a) assistenza sociale, ai sensi della legge 8 novembre 2000, n. 328, recante legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali; b) assistenza sanitaria, per l'erogazione delle prestazioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 novembre 2001, recante «Definizione dei livelli essenziali di assistenza», e successive modificazioni, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 33 dell'8 febbraio 2002; c) assistenza socio-sanitaria, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 14 febbraio 2001, recante «Atto di indirizzo e coordinamento in materia di prestazioni socio-sanitarie», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001; d) educazione, istruzione e formazione, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, recante delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale; e) tutela dell'ambiente e dell'ecosistema, ai sensi della legge 15 dicembre 2004, n. 308, recante delega al Governo per il riordino, il coordinamento e l'integrazione della legislazione in materia ambientale e misure di diretta applicazione, con esclusione delle attività, esercitate abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi; f) valorizzazione del patrimonio culturale, ai sensi del Codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42; g) turismo sociale, di cui all'articolo 7, comma 10, della legge 29 marzo 2001, n. 135, recante riforma della legislazione nazionale del turismo; h) formazione universitaria e post-universitaria; i) ricerca ed erogazione di servizi culturali; l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo; m) servizi strumentali alle imprese sociali, resi da enti composti in misura superiore al settanta per cento da organizzazioni che esercitano un'impresa sociale".

³² Secondo l'art. 4 della Legge non devono essere computati al fine di stabilire la relativa quota di riserva dei posti per i lavoratori con disabilità: i lavoratori assunti in base alla medesima L. n. 68/1999; i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti. La prassi amministrativa ha altresì escluso dalla quota di computo 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, con contratto di lavoro a domicilio, i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero; i soggetti protetti non inabili ai sensi dell'art. 18, co. 2, L. n. 68/1999 nei limiti della percentuale prevista nell'art. citato (Cfr. Min. Lav. circ. 4/2000 e art. 3, co.1, D.P.R. n.333/2000).(Cfr. "Le fonti del diritto italiano- Il diritto del lavoro, pg. 960 e segg - Giuffrè Editore-Ed.2004)

³³ Art. 3 della Legge

Tale modifica, sembra finalizzata a rendere ancor più agevole il ricorso a tale strumento di collocamento mirato, a prescindere dalla copertura totale o meno dell'aliquota d'obbligo spettante al datore di lavoro per legge.

2. Caratteristiche ancor più spiccatamente innovative possiede, invece, l'art. 12 bis della Legge, il quale testualmente recita: "1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina. 3. Requisiti per la stipula della convenzione sono: a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo; b) durata non inferiore a tre anni; c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro; d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario. 4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti: a) non avere in corso procedure concorsuali; b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni; c) essere dotati di locali idonei; d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo; e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor. 5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può: a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni; b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse. 6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento. 7. Con decreto del Ministro del lavoro e della

previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo”.

La rubrica stessa dell'articolo (“Convenzioni di inserimento lavorativo”) chiarisce fin da subito che, in tale fattispecie, la convenzione è finalizzata ad instaurare uno stabile rapporto di lavoro.

A tale proposito, la disciplina delineata appare a maglie più strette per quanto riguarda l'individuazione delle persone con disabilità destinatarie di tale strumento di collocamento mirato, ed anche per il datore di lavoro, il quale deve soddisfare determinati presupposti per potervi accedere, e ciò anche a fronte delle notevoli agevolazioni sia di carattere derogatorio rispetto alla disciplina generale in materia, che di tipo finanziario, nel caso in cui il rapporto convenzionale si converta in uno stabile rapporto di lavoro.

Procedendo con ordine, la Legge individua quali soggetti destinatari di tale tipologia di convenzioni le persone disabili che presentano *“particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario”*.

Gli ulteriori soggetti coinvolti nella presente disciplina sono i datori di lavoro privati con organico di lavoratori superiore a 50 unità, che la Legge qualifica alla stregua di soggetti c.d. *conferenti*, ed una serie di soggetti c.d. destinatari, i quali si vedono affidate da parte dei primi commesse di lavoro.

Soggetti c.d. *destinatari*, ai sensi del comma 4 dell'art. 12 bis, possono essere:

1. le cooperative sociali di cui alla L. n. 381/1991, sia di tipo “A” che di tipo “B” (a differenza di quanto previsto per le convenzioni stipulate ex art. 12 Legge, che menzionano solo quelle di tipo “B”) ed i consorzi costituiti dalle stesse;
2. le imprese sociali e, nello specifico, quelle costituite da *“organizzazioni, che esercitano attività di impresa, al fine dell'inserimento lavorativo di soggetti che siano: a) lavoratori svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, primo paragrafo 1, lettera f), punti i), ix) e x), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, 5 dicembre 2002, della Commissione relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione”* e *“b) lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 2, primo paragrafo 1, lettera g), del citato regolamento (CE) n. 2204/2002”*;
3. tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati, in quanto sono ricompresi anche coloro che non sarebbero soggetti all'obbligo di assunzione ai sensi della Legge in esame.

La legge richiede, inoltre, (art. 12 bis, co.4) che tali soggetti destinatari possiedano una serie di requisiti, tra i quali: non avere procedure concorsuali in corso (lett.a.), essere in regola con le norme sulla sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs.n. 626/1994³⁴; essere dotati di locali idonei; non avere posto in essere risoluzioni del rapporto di lavoro con il disabile, tranne quelle dovute a giusta causa e giustificato motivo soggettivo; presenza nell'organico di almeno un lavoratore che possa assumere le funzioni di tutor.

Inoltre, un ulteriore aspetto differenziale rispetto alle convenzioni di cui all'art. 12 della Legge, consiste nel fatto che quella ex art. 12 bis della Legge può essere stipulata solo se, attraverso essa, il datore di lavoro riesca a coprire totalmente la relativa aliquota ad esso imposta (pari al 7% dei lavoratori occupati) ed, inoltre, che il numero di lavoratori

³⁴ Il d.lgs. n. 626/1994 è stato abrogato dal D.lgs. n. 81/2008 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, nel cui testo è confluita la relativa disciplina.

assunti a mezzo della convenzione non potrà, comunque, superare il 10% della medesima quota di riserva³⁵.

Nel corpo della convenzione sottoscritta ex art. 12 bis della Legge, la cui durata non potrà essere inferiore a tre anni (co. 3, lett.c), dovranno inoltre risultare (co. 3) i nominativi dei lavoratori disabili beneficiari dell'accordo, le quali devono manifestare il loro consenso all'attuazione della convenzione (che sembra, quindi, dover risultare in modo espresso).

L'individuazione dei lavoratori disabili è demandata agli uffici competenti al collocamento obbligatorio sul territorio, che dovranno operare di concerto con il "comitato tecnico" a ciò deputato dalla legge³⁶. Tali soggetti dovranno, inoltre, concorrere a definire un "piano personalizzato di inserimento lavorativo".

Il valore della commessa affidato al soggetto c.d. destinatario dovrà essere di importo tale da far fronte al costo annuale e relativo ad ogni singola unità di personale assunta, nonché ai costi derivanti all'applicazione del C.C.N.L. del caso di specie e di quelli derivanti dall'attuazione del piano personalizzato di inserimento lavorativo. Per adempiere a ciò, è consentito che il datore di lavoro possa affidare al soggetto destinatario più di una commessa di lavoro.

Infine, dalla stipulata convenzione dovrà emergere che, contestualmente all'affidamento della commessa, i lavoratori disabili ai quali essa si riferisce dovranno essere assunti da parte del soggetto destinatario.

La nuova tipologia di convenzione prevede, inoltre, a dettare la disciplina successiva al decorso dei tre anni di validità della stessa, introducendo due alternative.

Il datore di lavoro committente potrà procedere o ad un rinnovo della convenzione stessa (per una volta soltanto e per una durata non inferiore a due anni) oppure potrà assumere il lavoratore disabile, beneficiario della convenzione, obbligatoriamente a mezzo di un contratto a tempo indeterminato, potendo utilizzare, però, il mezzo della chiamata nominativa e, quindi, assumendo proprio il medesimo lavoratore uscente dal percorso formativo oggetto di convenzione, e ciò, infine, anche in deroga ai limiti posti dall'art. 7 co.1 lett. c della stessa L. n. 68/1999: pertanto, al datore di lavoro sarà consentito assumere con chiamata nominativa anche laddove lo stesso abbia superato il tetto massimo del 60% delle assunzioni effettuate con tale metodo.

Altra notevole agevolazione afferente a tale ultima eventualità, consiste nel fatto che il datore di lavoro potrà richiedere di accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, nei limiti delle risorse di quest'ultimo disponibili, tra l'altro vedendosi riconosciuto un diritto di prelazione sull'assegnazione di tali risorse.

La Legge prevede, infine, che l'attività di verifica dell'attuazione degli obblighi assunti a a mezzo della convenzione sia svolta dai servizi incaricati delle relative verifiche, con l'attribuzione a quest'ultimi di un potere di irrogazione di sanzioni amministrative in caso di accertate inadempienze. L'ultimo atto di tale modifica normativa resta l'emanazione di un decreto attuativo della esaminata disciplina, che dovrebbe essere emanato entro 120 giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

³⁵ Per ottenere il numero esatto di lavoratori con disabilità da impiegare, è stabilito che l'arrotondamento sia fatto all'unità più vicina.

³⁶ Il "comitato tecnico" in questione è quello previsto dall'art 6, co. 3 del D.lgs. n. 469/1997 ("Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59"), così come modificato dall'art. 6 della L. n. 68/1999. In particolare, si fa riferimento al "comitato tecnico" costituito all'interno dalla commissione provinciale del lavoro, avente la funzione di valutare le "residue capacità lavorative", la "definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento" e la "predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità"; e composto da "funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità".

1.4 LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI DISABILI IN ITALIA

L'indagine svolta sullo stato di attuazione della Legge 68/99 e sull'integrazione lavorativa delle persone disabili, per mezzo degli strumenti e dei servizi a sostegno del collocamento mirato, si basa su dati di carattere amministrativo. Gli strumenti di rilevazione registrano, di conseguenza, le informazioni in possesso degli uffici competenti e frutto di procedure per le quali questi ultimi ricoprono un ruolo gestionale. I dati quantitativi derivanti da tale modalità di monitoraggio, applicata all'intera popolazione dei servizi provinciali competenti, assicurano la puntuale ricostruzione dei processi di integrazione lavorativa e dei dispositivi utilizzati a tal fine. Tuttavia, tali informazioni non rispondono direttamente alle richieste di stimare la popolazione con disabilità presente in Italia, bensì quantificano il numero di individui che accedono ai servizi preposti al collocamento lavorativo. A tale scopo, il presente paragrafo illustra i risultati dell'indagine "PLUS - Rilevazione sull'offerta di lavoro in Italia"³⁷, svolta periodicamente dall'Isfol, che adotta metodologie statistiche di carattere campionario su una porzione di popolazione rappresentativa dell'intero Paese, intercettando anche la porzione di individui la cui auto percezione li colloca nella categoria delle persone con disabilità. I dati percentuali di seguito riportati sono presentati in costante confronto con l'intera popolazione italiana, in età compresa tra i 15 e i 64 anni, allo scopo di verificare caratteristiche del campione e modalità di comportamento³⁸. La popolazione in età attiva (15 - 64 anni) con disabilità (tabella 3), che nel 2006 è stata stimata in circa 426.000 soggetti, si distribuisce sul territorio nazionale secondo proporzioni sostanzialmente coerenti con il totale dei cittadini italiani (più di 34 milioni di individui in età attiva).

Tabella 3 - Popolazione italiana in età attiva e persone disabili classificate per area geografica. Anno 2006 (V. %)

Area geografica	Popolazione in età attiva		Popolazione in età attiva con disabilità	
	%	di cui % donne	%	di cui % donne
Nord-Ovest	27,1	45,7	25,8	37,9
Nord-Est	19,4	45,6	22,5	41,8
Centro	19,4	46,4	19,2	42,0
Sud e Isole	34,1	45,1	32,6	30,1
Italia	100,0	45,6	100,0	37,0

Fonte: Isfol - Indagine Plus 2008

³⁷ L'indagine Isfol PLUS - Rilevazione sull'offerta di lavoro in Italia. L'indagine fornisce informazioni in grado di stimare le determinanti degli aspetti maggiormente critici della forza lavoro. E' un'indagine campionaria riferita alla popolazione italiana residente in famiglia, in età compresa fra i 15 e i 64 anni; la rilevazione è telefonica di tipo CATI su un campione di 40.000 unità. È allora individuato come persona disabile colui che dichiara di avere una riduzione continuativa di autonomia, ovvero di patire un problema di salute che dura da più di sei mesi (o che possa durare per più di mesi), che crea difficoltà in modo continuativo nelle attività di tutti i giorni, al punto da chiedere l'aiuto di altre persone.

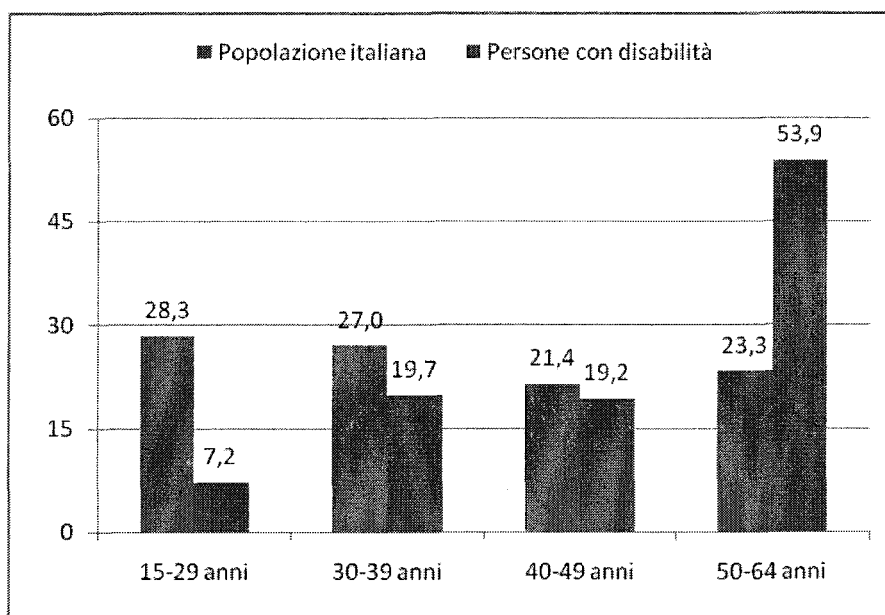
La mancata adozione in questa rilevazione delle più recenti classificazioni ICF dell'OMS, è motivata da più fattori: la particolare tecnica di indagine C.A.T.I., nella quale assume ampia significatività l'auto-percezione da parte dell'intervistato e la relativa difficoltà a dichiarare esplicitamente una specifica condizione qual è la disabilità; la necessità, coerentemente con le finalità delle indagini, di distinguere tra condizioni temporanee e continuative, focalizzando l'attenzione proprio su questi ultimi requisiti ed infine la necessità di confrontabilità dei dati all'interno del SISTAN, Sistema statistico nazionale, che include in primis l'ISTAT.

³⁸ La metodologia utilizzata per l'indagine campionaria PLUS assicura una efficace rappresentatività del campione per l'universo della popolazione attiva italiana fino ad un livello disaggregato per aree metropolitane. Data la limitata numerosità dei numeri concernenti il sottoinsieme delle persone con disabilità, si ritiene che le stime risultino attendibili fino ad una ripartizione del dato per macro-area geografica. In ogni caso, il semplice confronto tra i due insiemi, disaggregato per distretti territoriali, mostra strette corrispondenze nei valori percentuali, confortando l'ipotesi dell'indagine sul metodo di rappresentazione della disabilità attraverso l'autopercezione.

Ciò che si differenzia in maniera più marcata è la componente di genere, in quanto tra le persone disabili le donne rappresentano solo il 37% del totale, con un'incidenza ancor più ridotta nell'area del Sud e delle Isole (30,1%).

La ripartizione percentuale della popolazione per classe d'età si sviluppa, nel confronto tra i due insiemi, secondo linee tendenziali difformi (Figura 8). Gli italiani in età attiva si distribuiscono quasi equamente tra le diverse classi (55,3% nelle prime due classi d'età, 44,7% nelle due successive), mentre la popolazione con disabilità, si distribuisce con funzione direttamente proporzionale con l'età, in base al conteggio degli eventi causa di problemi e situazioni fisiche e psichiche svantaggiate e la conseguente autopercezione verso un malessere. Il risultato è che solo il 7,2% delle persone dichiaratesi disabili hanno età compresa tra 15 e 29 anni, mentre l'incidenza cresce progressivamente fino al 53,9% tra gli over 50 anni.

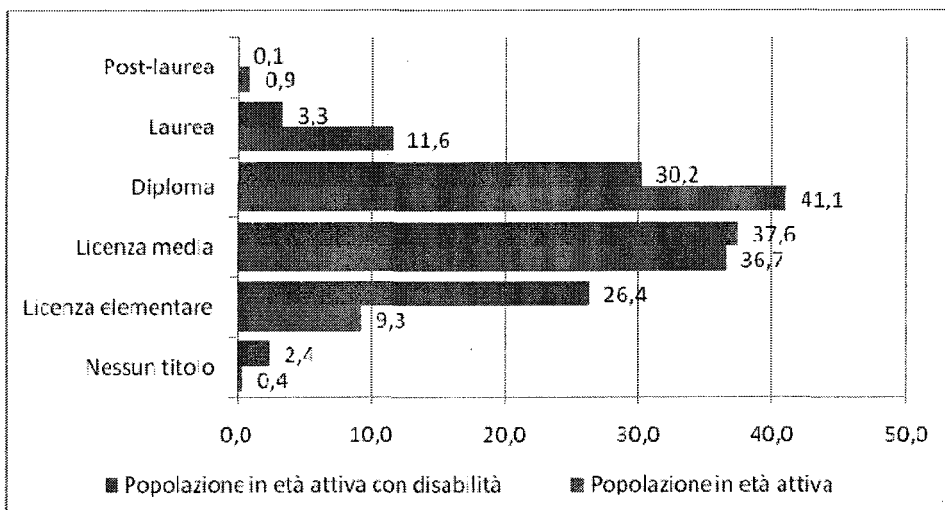
Figura 8 - Popolazione italiana e persone disabili. Distribuzione % per classi di età - Anno 2006 (V. %)



Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Nel progressivo avvicinamento all'analisi dello stato occupazionale delle persone con disabilità, l'indagine PLUS ha previsto approfondimenti su alcune caratteristiche del campione esaminato, influenzanti i percorsi di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro. Il titolo di studio più alto conseguito è uno di questi fattori, e mostra come nella media della popolazione italiana il 41,1% degli individui abbia conseguito il diploma di scuola secondaria superiore. Tale prerogativa appartiene solo al 30,2% delle persone che si riconoscono disabili, spostando verso il basso la media generale del sottoinsieme esaminato (Figura 9). Solo il 3,3% delle persone disabili intervistate è laureata, contro l'11,6% dell'intera popolazione. Ulteriori dati negativi si riscontrano nelle percentuali di individui disabili che non hanno conseguito alcun titolo di studio (2,4%, contro lo 0,4 complessivo) e per la classe di persone con la licenza elementare, di quasi tre volte superiore al totale degli intervistati.

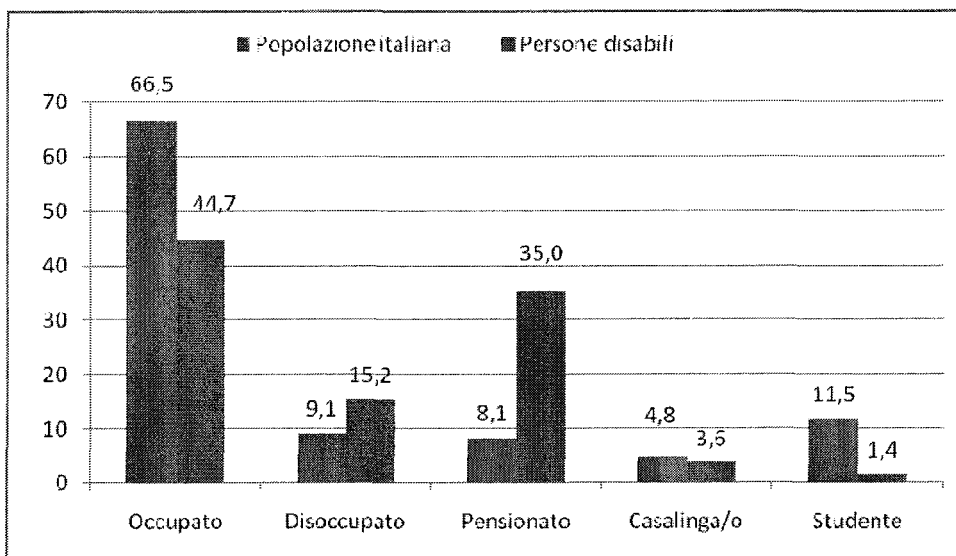
Figura 9 - Popolazione italiana in età attiva e persone disabili, classificati per titolo di studio. Anno 2006 (V. %)



Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Nelle dichiarazioni di coloro che si sono sottoposti alle interviste, appare dirimente la condizione nei confronti dell'occupazione (Figura 10). Anche in questo caso si assiste ad una rappresentazione dicotomica tra i due insiemi osservati. Se, infatti, nel totale dei cittadini in età attiva la percentuale di occupati raggiunge il 66,5%, limitando al 9,1% le attestazioni di stato di disoccupazione, tra le persone disabili gli scarti tra le due condizioni si riducono. Assistiamo, infatti, ad una presenza di 44 persone disabili in età attiva su 100 che si dichiarano occupati, mentre coloro che si riconoscono tra i disoccupati è del 15,2%.

Figura 10 - Popolazione italiana in età attiva e persone disabili. Distribuzione percentuale per condizione prevalente - Anno 2006 (V. %)

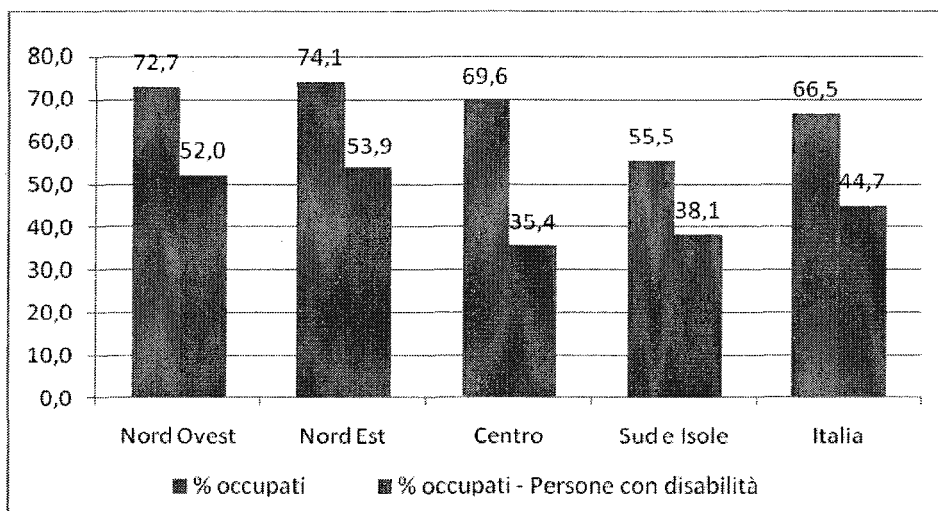


Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

I valori percentuali di chi si definisce casalinga/o appaiono simili, mentre le altre condizioni prevalenti sembrano confermare quanto già osservato leggendo i dati per classe d'età e titolo di studio. Tra le persone disabili è presente una consistente base di

persone pensionate (da lavoro, ma anche percettori di pensioni di invalidità), pari al 35%, contro l'8,1% complessivo, ed un ridotto numero di studenti (1,4%) che si discosta in maniera netta dalla stessa condizione prevalente nel Paese. Il dato sulle pensioni evidenzia una rilevante dipendenza da trasferimenti per sostegno al reddito e pensioni. Si tratta, appunto, di due voci che mostrano un tratto fondamentale problematico del collocamento lavorativo delle persone disabili.

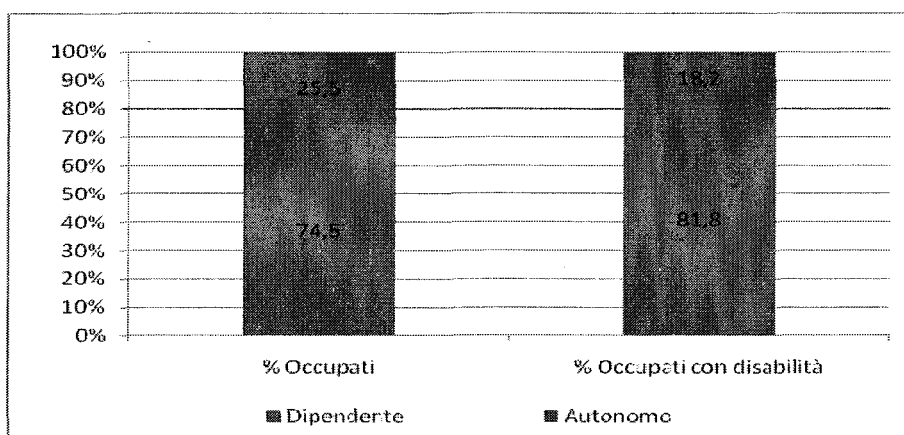
Figura 11 - Popolazione in età attiva e quota di occupati, classificati per area geografica. Dettaglio su persone disabili. Anno 2006 (V. %)



Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Una lettura per area geografica degli occupati (Figura 11) evidenzia che le persone disabili del Nord Italia sono quelle che proporzionalmente svolgono attività lavorative (tra il 52% del Nord Ovest e quasi il 54% del Nord Est), con uno scarto netto, rispetto al totale dei cittadini italiani, che nelle Regioni nord occidentali supera il 20%. La ripartizione del Centro Italia è quella dove è minore il numero di persone disabili occupate, con un 35,4% che ritrae una realtà nella quale il rapporto con la popolazione li penalizza di quasi il 50% in meno.

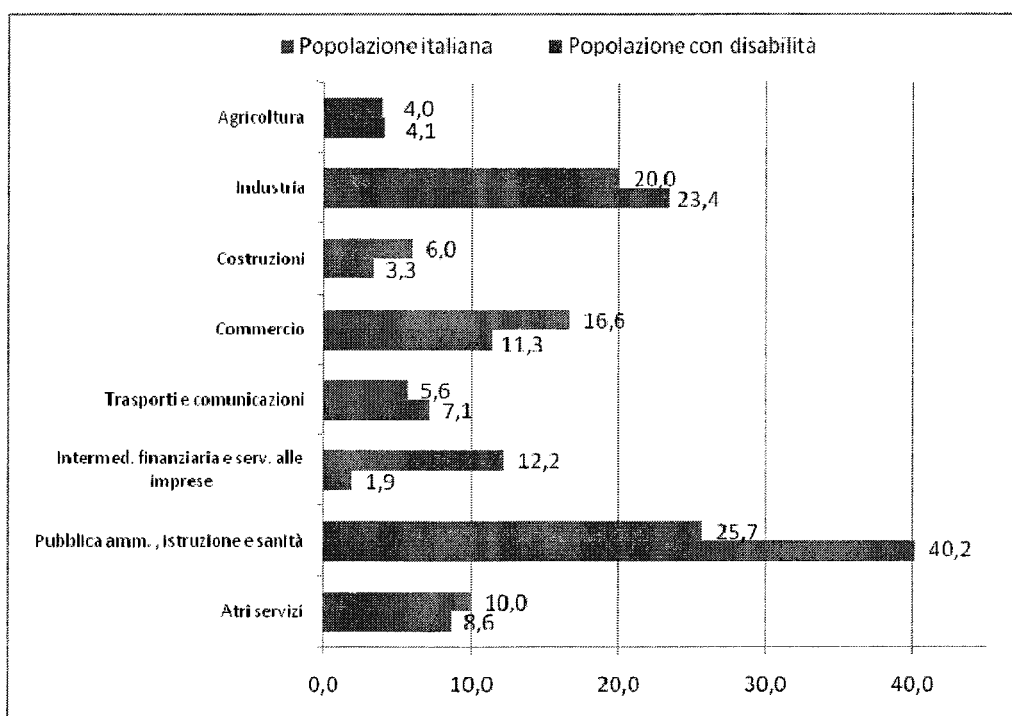
Figura 12 - Occupati in Italia e persone disabili. Classificazione per rapporto di lavoro dipendente ed autonomo. Anno 2006 (V. %)



Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Il rapporto di lavoro dichiarato dagli intervistati appare influenzato dalla tutela a favore delle persone disabili che viene garantita in Italia dalla specifica normativa per il collocamento obbligatorio. E' ciò che si può desumere da quanto riportato nella Figura 12, la quale evidenzia una significativa differenza tra le percentuali di lavoro dipendente espresse dalle due popolazioni comparate. I lavoratori disabili svolgono attività da lavoro dipendente nell'81,8% dei casi, contro il 74,5% degli occupati in Italia. In tal senso, è da sottolineare come le stesse amministrazioni regionali abbiano sollecitato interventi, anche di natura economica, a favore del lavoro autonomo e della libera impresa come strumento potenzialmente incentivante dell'integrazione lavorativa delle persone disabili.

Figura 13 - Occupati in Italia e persone disabili. Distribuzione percentuale per settore di attività - Anno 2006 (V. %)



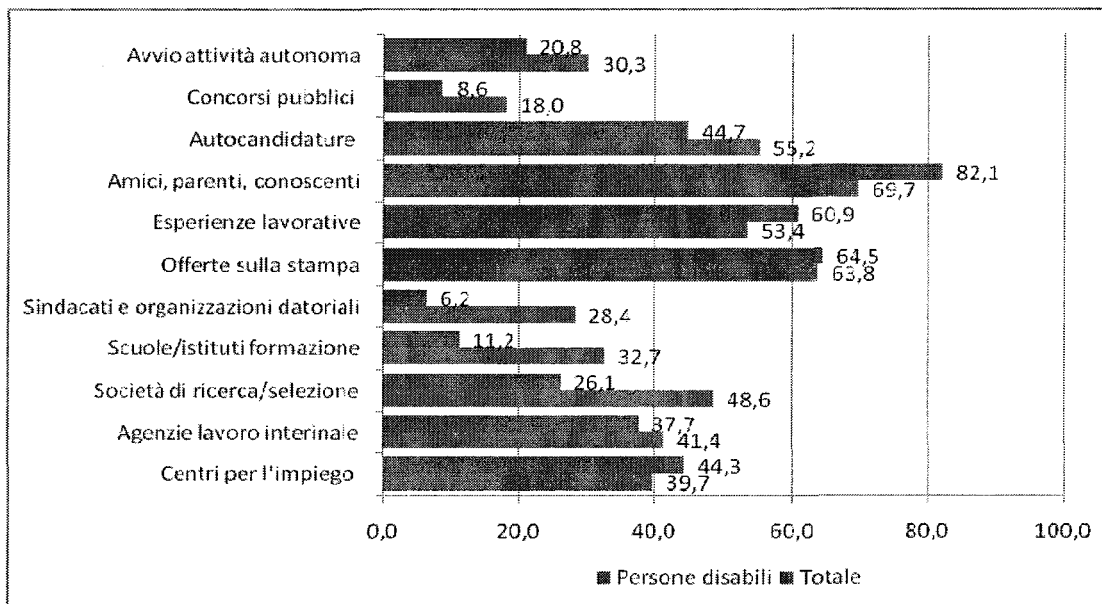
Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Molto marcate le polarizzazioni che emergono dall'osservazione dei settori di attività dichiarati (Figura 13). Tra le persone con disabilità, coloro i quali si dicono occupati, svolgono la loro attività principalmente nella "pubblica amministrazione, istruzione e sanità" (40,2%), mostrando che il pubblico impiego rappresenta tuttora un consistente bacino di accoglienza delle persone tramite la L. 68/99 e, prima ancora, la L. 482/68. Di contro, la voce "intermediazione e servizi all'impresa" appare la meno citata dagli intervistati che dichiarano di avere una riduzione continuativa di autonomia (1,9%, contro il 12,2% della popolazione nel suo complesso).

Il confronto tra i due insiemi di popolazione osservati mostra che, oltre alla pubblica amministrazione, sono altri due i settori con l'incidenza maggiore di disabili rispetto al totale Italia. Si tratta dell'"industria" (23,4% rispetto al 20% del totale) ed i "trasporti e comunicazioni" (7,1% contro il 5,6% italiano).

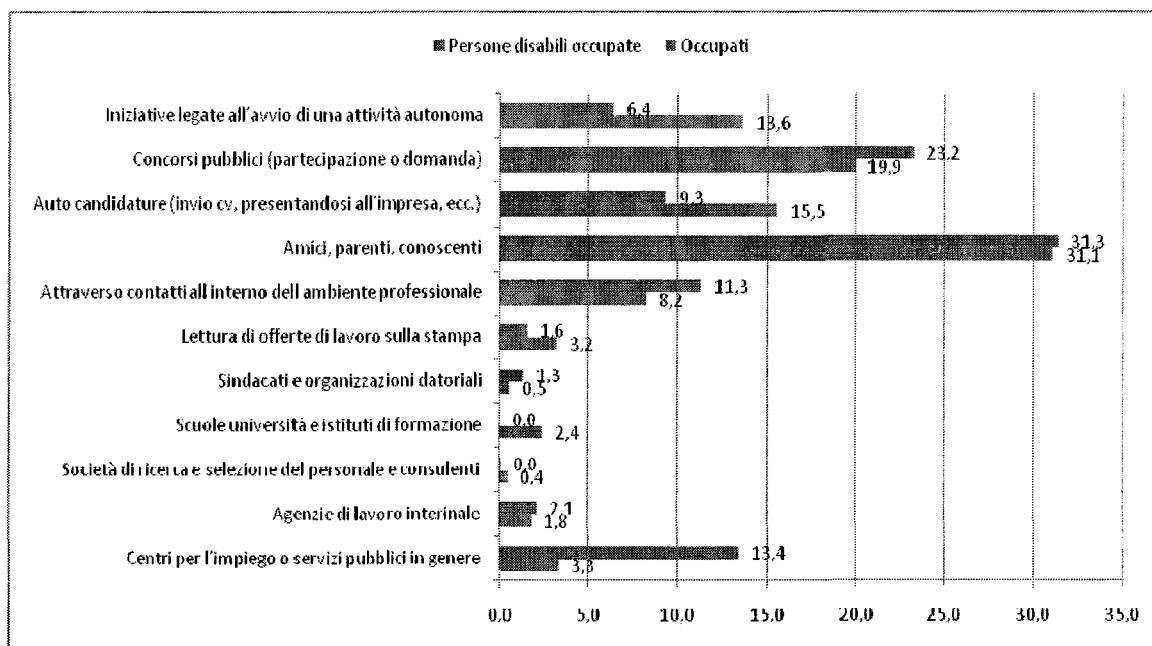
Di contro, i comparti del commercio e dell'edilizia rappresentano, comparativamente, ambiti lavorativi meno accessibili da parte di chi dichiara disabilità.

Figura 14 - Persone in cerca di lavoro in Italia classificate per canale di ricerca di lavoro utilizzato nell'ultimo mese, con dettaglio su Persone in cerca di occupazione. Anno 2006 (V. %)



Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Figura 15 - Persone occupate in Italia classificate per canale di accesso all'attuale lavoro, con dettaglio su persone disabili. Anno 2006 (V. %)



Fonte: Isfol – Indagine Plus 2008

Come si arriva all'impiego ed attraverso quali canali si effettua la ricerca del lavoro? Una volta di più, si assiste a percorsi distinti, laddove si tratti di persona con disabilità.

Tra coloro che, intervistati nel corso dell'indagine, si dichiaravano disoccupati (Figura 14) le risposte (multiple) segnalate dalle persone disabili si orientavano principalmente verso canali parentali e di conoscenti, disponibili a fornire informazioni e contatti secondo percorsi di tipo informale (82,1%, contro il 69,7% totale) oppure in base a esperienze lavorative pregresse (60,9%). Un ulteriore interlocutore privilegiato appare il centro per l'impiego, contattato in 44 casi su 100.

Alla domanda circa la modalità attraverso la quale l'intervistato occupato avesse trovato il lavoro risulta, anch'essa, interessante (Figura 15). Tra i principali canali di accesso individuati a livello nazionale, per le persone disabili sono risultati poco efficaci il lavoro autonomo e l'auto candidatura, segnatamente inferiori rispetto alla media nazionale.

Al contrario, le percentuali con maggiori scarti rispetto al totale della popolazione attiva si riscontrano nel ricorso a concorsi pubblici (23,2%) e tramite gli sportelli dei centri per l'impiego e dei servizi pubblici in genere (13,4%, contro un esiguo 3,3% totale). Tale ultimo dato appare una conferma del ruolo rilevante assunto dai servizi per l'impiego nei confronti delle persone con disabilità.

CAPITOLO 2

IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI ANDAMENTI

2.1 I SERVIZI COMPETENTI PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE DISABILI

I paragrafi introduttivi del presente capitolo, che approfondisce i principali fattori in grado di rappresentare lo stato di attuazione della Legge 68/99 su base nazionale, prende avvio dall'osservazione sulle strutture preposte all'inserimento lavorativo delle persone disabili. Le principali informazioni, integrative di quanto rilevato dal questionario utilizzato per la presente Relazione, derivano da un set di monitoraggi, effettuati periodicamente dall'Isfol sui Servizi per l'impiego.³⁹ Tali indagini si svolgono secondo modalità diversificate e sviluppano studi ed analisi su piani di indagine paralleli. In distinte fasi dell'anno, infatti, i servizi per l'impiego (SPI) vengono sottoposti ad osservazione per acquisire elementi conoscitivi in merito agli aspetti organizzativi ed alle principali attività svolte a favore delle diverse utenze. I livelli interessati riguardano le amministrazioni regionali e quelle provinciali (annualmente e su base censuaria), fino a toccare l'ambito locale rappresentato dai singoli Centri per l'impiego (CPI). Per questi ultimi, è stato elaborato un panel di Centri, rappresentativo dell'intero universo dei CPI, con interviste in profondità.

2.1.1 LA PRESENZA DEI SERVIZI SUL TERRITORIO

Le indagini effettuate dall'Isfol sull'attuazione della Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" analizzano un sistema di servizi che può considerarsi ormai pienamente rodato. Dopo una lunga fase d'implementazione, che ha visto i servizi per l'impiego italiani misurarsi con esigenze complesse e diversificate sia per la particolare categoria di utenze (comprendenti le persone disabili ma anche le imprese sottoposte ad obblighi di assunzione), sia per gli specifici adempimenti previsti dalla normativa, l'erogazione delle prestazioni appare diffusa sull'intero territorio nazionale, quantomeno nelle sue forme essenziali. E' quanto emerge dalla lettura delle differenti percentuali di attivazione registrate nel corso degli anni esaminati. La Figura 16, nella quale vengono messi a confronto gli esiti della verifica sulla presenza di servizi afferenti alla L.68/99 presso i Cpi dal 2003 al 2005, illustra una situazione nazionale nella quale l'88,1% dei centri, nell'ultima serie storica, ha previsto presso le proprie sedi servizi dedicati all'integrazione lavorativa delle persone disabili. Si tratta, per il 2005, di un incremento del 4,5% rispetto all'anno precedente e di quasi 8 punti percentuali superiore a quanto dichiarato dalle amministrazioni nel 2003.

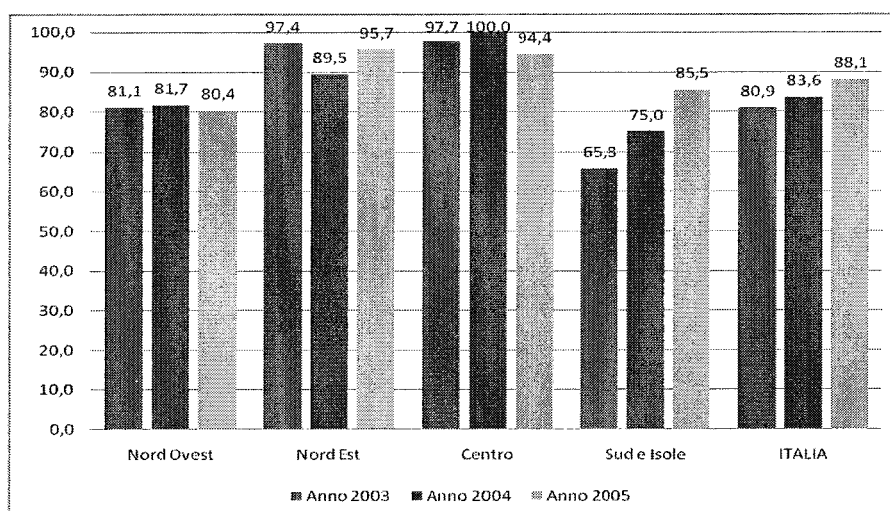
La lettura dei dati secondo una ripartizione per macro aree geografiche del Paese segnala percorsi di consolidamento differenziati. Come già indicato nel precedente rapporto di monitoraggio⁴⁰, anche quest'ultima indagine conferma l'aumento più considerevole delle

³⁹ Nel merito, si rimanda al paragrafo *Le attività di indagine e monitoraggio nazionali* nel capitolo "Sistema di indagine e fonti informative".

⁴⁰ Cfr. "I servizi per il collocamento mirato", cap. 4 Interventi per Target specifici, in *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004-2005. Temi&Strumenti*, Isfol, Roma, 2006

sedi operative nel Sud Italia e nelle Isole. In questo caso, è interessante notare come l'ultimo incremento registrato abbia portato tale ripartizione ad attestarsi su valori (85,5%) che lasciano le regioni del Nord Ovest in una posizione di retrovia, almeno per le percentuali di Cpi operativi (80,4%).

Figura 16 - Attivazione dei servizi del Collocamento mirato. Confronti anni 2003, 2004 e 2005. Per area geografica (val. %)



Fonte: Isfol - Monitoraggio SPI 2006-2007 dei servizi per il collocamento mirato dei disabili

Pur ribadendo la mancanza di immediata correlazione tra disponibilità dei servizi e loro efficienza e qualità, tale dato del Mezzogiorno mostra un'effettiva messa a regime dell'impianto normativo preposto all'integrazione lavorativa dello specifico target anche in quelle regioni che, di fatto, hanno mostrato sin dall'avvio della riforma un ritardo operativo e limitate *performance*. Le informazioni provenienti dagli altri territori mostrano, nel tempo, variazioni percentuali anche in riduzione, come nel caso delle ripartizioni del Nord Ovest (-1,3% rispetto al 2004) e del Centro Italia (-5,6% per lo stesso periodo in rapporto al 100% dell'anno precedente). Pur rimanendo sul un ambito di analisi centrato unicamente sulla presenza di servizi, tali dati sono sufficienti per affermare che le amministrazioni competenti per la L.68/99 a livello provinciale hanno inserito stabilmente le politiche di integrazione lavorativa delle persone disabili tra quelle suscettibili di prestazioni erogabili presso i Centri per l'impiego competenti.

Nell'analisi dei servizi per il collocamento mirato, un ulteriore elemento di interesse può derivare dalla lettura dell'indicatore sintetico sul livello di attuazione del collocamento obbligatorio presso i CPI che dichiarano di erogare servizi riconducibili alla L.68/99 (Figura 17). Si tratta di un'informazione introdotta nel 2003 e rappresenta un'ipotesi classificatoria basata su tre tipologie crescenti di prestazioni⁴¹ fornite dagli operatori

⁴¹ Tale classificazione inserisce tra i servizi di livello *Elementare* il trasferimento presso gli altri uffici delle istanze espresse dagli utenti disabili e l'erogazione di informazioni sugli adempimenti amministrativi, configurando questi Centri come sportelli di primo contatto e lasciando ad altri uffici le complessive pratiche del collocamento mirato. La seconda categoria proposta è stata definita *Media* e contempla, in aggiunta a quanto catalogato in precedenza, la fornitura dei dati relativi agli elenchi unici alle imprese interessate e la diffusione delle richieste dei datori di lavoro ai disabili in cerca di occupazione. I Centri riconducibili a questa seconda categoria offrono un maggiore ventaglio di servizi, seppure non prevedano ancora la presa in carico del soggetto disabile da un canto e, dall'altro, una concreta assistenza alle imprese soggette ad obbligo di