

Associazione Outsider



# Progetto disabilav

Partecipazione al lavoro delle persone disabili

Progetto scritto da

Maria Francesca Battisti

Marco Rizzonato

Via Cottolengo 14 10152 Torino segreteria.outsider@gmail.com

## Introduzione

La disabilità, da leggera a grave, riguarda una persona su sei nell'Unione europea (UE), ovvero circa 80 milioni di persone che spesso non hanno la possibilità di partecipare pienamente alla vita sociale ed economica a causa di barriere comportamentali ed ambientali.

Il tasso di povertà relativo alle persone con disabilità è superiore del 70% della media europea, e questo è causato in parte dall'accesso limitato all'occupazione.

Oltre un terzo delle persone con più di 75 anni soffre di una disabilità parziale e oltre il 20% di una disabilità grave. Queste cifre sono inoltre destinate ad aumentare con l'invecchiamento demografico dell'UE.

L'UE e gli Stati membri dispongono di un ampio mandato per migliorare la situazione sociale ed economica delle persone con disabilità.

- L'articolo 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce che "la dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata." L'articolo 26 stabilisce che "l'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità".

L'articolo 21 sancisce inoltre che è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla disabilità.

- Il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) prevede che l'Unione debba combattere la discriminazione fondata sulla disabilità nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni (articolo 10) e le conferisce il potere di legiferare al fine di combattere tale discriminazione (articolo 19).

- La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (Convenzione dell'ONU), primo strumento giuridico vincolante nell'ambito dei diritti umani al quale l'UE e gli Stati membri hanno aderito, si applicherà presto in tutta

l'UE. La Convenzione dell'ONU impone agli Stati firmatari di tutelare e salvaguardare tutti i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone disabili.

Conformemente alla Convenzione dell'ONU, per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri.

La Commissione opererà di concerto con gli Stati membri per eliminare gli ostacoli a un'Europa senza barriere, sulla base delle ultime risoluzioni del Parlamento europeo.

La piena partecipazione delle persone disabili alla società e all'economia è fondamentale se l'UE vuole garantire il successo della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. La creazione di una società che include tutti i cittadini apre anche sbocchi commerciali e stimola l'innovazione. L'accessibilità di tutti ai servizi e prodotti riveste un'importanza economica notevole, data la domanda proveniente da un numero crescente di consumatori anziani. Ad esempio, il mercato UE dei sussidi tecnici per i disabili (il cui valore annuale è stimato a oltre 30 miliardi di EURO) è ancora frammentato e i prodotti restano onerosi. Né i quadri di azione e di regolamentazione, né lo sviluppo di prodotti e servizi riflettono adeguatamente i bisogni delle persone disabili. Numerosi beni e servizi nonché la maggior parte delle strutture edilizie non sono ancora sufficientemente accessibili.

Il rallentamento dell'economia ha avuto ripercussioni negative sulla situazione dei disabili e ha reso più urgente un intervento. La presente strategia ha lo scopo di migliorare la vita delle persone e di portare maggiori benefici alla società e all'economia senza creare un onere eccessivo per l'industria e le amministrazioni<sup>1</sup>.

I disabili in Italia sono 4,1 milioni<sup>2</sup>. Questo dato evidenzia quanto il problema del lavoro per le persone disabili sussista e non possa essere ignorato. Nel convegno "organizzato da Csr management network, dedicato a **"Disabilità e abilità in azienda"**

---

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al comitato delle Regioni Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere.

<sup>2</sup> Dati da <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2010-12-02/sistema-ammortizzatori-sociali-sotto-203500.shtml?uuid=AYI6SXoC&fromSearch#continue> del 3 dicembre 2010

svoltosi alla fine del 2010 a Roma, il presidente del CIP<sup>3</sup> Pancalli ha detto che “La questione della disabilità in azienda può sembrare una questione semplicistica. Il convegno trattava la questione per quanto se ne è parlato, ma sono invece necessari atteggiamenti molto seri e percorsi per garantire effettive pari opportunità. Più che di diversità sarebbe più corretto affrontare questo argomento sotto l'ottica della specificità. Continuare a sottolineare ciò che è differente non aiuta e rischia di non fare emergere le abilità, bisogna invece individuare i punti di forza e non di debolezza”. Secondo Pancalli le aziende dovrebbero seguire il modello paraolimpico per rilanciare un'immagine positiva della disabilità, che potrebbe così essere considerata non “più un peso” ma una risorsa. Continua dicendo: “Le norme sono nate per agevolare percorsi lavorativi, ma spesso sono state utilizzate da terzi, per i quali il mondo del lavoro è solo una fonte di reddito di tipo assistenzialistico diverso. A monte, però, c'è anche un pregiudizio sulla scarsa produttività della persona disabile. Bisogna combattere con forza questo preconcetto. Oggi le aziende preferiscono pagare multe piuttosto che assumere disabili. C'è ancora un lavoro molto difficile da fare<sup>4</sup>”. È proprio su questo tema che nasce l'idea di questo progetto. L'Associazione Outsider<sup>5</sup> da anni si pone la domanda di come affrontare la questione delle persone disabili e del loro inserimento lavorativo. Collegandoci all'ultima frase del Presidente del Cip, questo progetto vorrebbe realizzare un nuovo percorso nell'ambito della inclusione lavorativa delle persone disabili intellettive prendendo in considerazione la questione del perché le aziende preferiscono pagare le multe piuttosto che assumere le persone disabili. Questo è il problema principale che bisogna porsi e non è sufficiente occuparsi solo della persona disabile. Nella regione Puglia è stato approvato il 29 novembre 2010<sup>6</sup> il programma per il sostegno e lo sviluppo dei percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo dei soggetti con disturbo psichico. Il programma prevede di pagare dei

---

<sup>3</sup> Comitato Italiano Paralimpico

<sup>4</sup> [www.csrmanagernetwork.it](http://www.csrmanagernetwork.it)

<sup>5</sup> [www.associazioneoutsider.it](http://www.associazioneoutsider.it)

<sup>6</sup> <http://www.regione.puglia.it/index.php?page=pressregione&id=9354&opz=display#>

consulenti, utilizzando le multe pagate dalle aziende, perché preparino gli ambienti di lavoro dove andranno ad inserirsi le persone disabili. Il comunicato non dice di quali ambienti di lavoro si tratta, se aziende o cooperative. Nell'ambito Europeo si sta cercando di affrontare il problema della disabilità e lavoro e molti sforzi sono stati fatti al riguardo ma permane il grande problema che le aziende non assumono le persone disabili; riteniamo che sia proprio da questo punto da cui bisogna partire.

Riguardo al problema del lavoro nel documento Ue si dice: "Un impiego di qualità assicura l'indipendenza economica, favorisce la riuscita personale e offre la migliore tutela contro la povertà. Il tasso di occupazione delle persone disabili è tuttavia pari soltanto al 50% circa<sup>7</sup>". Per raggiungere gli obiettivi di crescita nell'UE, è necessario che le persone con disabilità con un impiego remunerato siano più numerose sul mercato del lavoro aperto. La Commissione sfrutterà appieno il potenziale della strategia Europa 2020 e del suo programma per il rinnovamento delle competenze e del lavoro, mettendo a disposizione degli Stati membri analisi, orientamenti politici, informazioni e altre forme di aiuto. Essa migliorerà l'informazione relativa alla situazione occupazionale di donne e uomini con disabilità, identificherà i problemi e proporrà soluzioni, dedicando una particolare attenzione ai giovani disabili al momento del loro passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro. La Commissione agirà sulla mobilità intraprofessionale sul mercato del lavoro e in laboratori protetti grazie allo scambio di informazioni e all'apprendimento reciproco. In collaborazione con le parti sociali, si occuperà anche del lavoro autonomo e della qualità del lavoro, comprese le condizioni di lavoro e gli avanzamenti di carriera. La Commissione garantirà un maggiore sostegno alle iniziative volontarie volte a promuovere la gestione della diversità sul luogo di lavoro, ad esempio le carte della diversità firmate dai datori di lavoro e un'iniziativa di imprenditorialità sociale. L'UE sosterrà e completerà le azioni nazionali al fine di analizzare la situazione del mercato del lavoro delle persone con disabilità, lottare contro i principi e le insidie di determinate prestazioni di invalidità che li scoraggiano dall'entrare nel mercato del lavoro, aiutarli ad integrarsi nel mondo

---

<sup>7</sup> IFL MAH 2002.

del lavoro facendo ricorso al Fondo sociale europeo (FSE), elaborare politiche attive del mercato del lavoro, rendere i luoghi di lavoro più accessibili, sviluppare servizi di inserimento professionale, strutture di sostegno e formazioni sul luogo di lavoro, promuovere l'utilizzo del regolamento generale di esenzione per categoria che autorizza la concessione di aiuti di Stato senza notifica preliminare alla Commissione. Permettere a un maggior numero di disabili di guadagnarsi da vivere sul mercato del lavoro aperto<sup>8</sup>. Questa premessa, anche se piuttosto lunga, è necessaria per far capire che il problema continua ad essere il disabile e non l'azienda.

## **PARTE I**

### **Normativa e statistica disabilità e lavoro**

#### **a) La normativa sulle persone disabili: primo approccio alla tematica**

La tendenza delle politiche del lavoro in Italia con riferimento al collocamento delle persone diversamente abili, è stata quella di utilizzare quasi esclusivamente il modello del collocamento obbligatorio, sia nell'ambito pubblico sia nell'ambito privato. Di seguito un excursus normativo sintetico che tenta di analizzare il modo in cui è stata

---

<sup>8</sup> Comunicazione ... pg. 7/8.

affrontata la questione del diritto al lavoro per i soggetti con le diverse disabilità nel nostro paese.

- La normativa più risalente relativa al collocamento dei soggetti diversamente abili, è ravvisabile nella legge 1312 del 1921, che ha apportato delle modifiche al precedente R.D.L. n. 1037 del 1917. La legge 1312/1921 si occupava principalmente degli invalidi di guerra prevedendone il collocamento obbligatorio, considerandolo una "ricompensa" relativa ai deficit o disabilità provocati dai conflitti bellici e quindi esclusivamente come gesti di gratitudine.

La legge, ha introdotto il sistema della riserva di quote di invalidi da collocare in relazione al numero di occupati in azienda.

- Un primo intervento normativo unitario, relativo al diritto al lavoro delle persone diversamente abili, è costituito dalla legge 594/1957<sup>9</sup>. Tale normativa, ancora oggi in vigore, prende in considerazione esclusivamente il collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti; in particolare si stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni in genere, gli Enti pubblici e le Aziende dello Stato sono tenuti ad assumere, alla sola condizione che abbiano un centralino telefonico, un soggetto non vedente, per ogni ufficio o sede. L'obbligo sussiste per i soggetti fino ai 50 anni che abbiano comunque i requisiti per l'assunzione presso la Pubblica Amministrazione.

L'art. 1 della legge 594/1957, prevede l'obbligo di assunzione dei centralinisti non vedenti anche per i datori di lavoro appartenenti al settore privato, i cui uffici, sedi o stabilimenti abbiano un centralino di smistamento con più postazioni oppure un centralino ad una sola postazione di lavoro con almeno cinque linee urbane.

---

<sup>9</sup> *Norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici ciechi*, in Gazz. Uff. 188 del 29 luglio 1957. La legge ha subito modifiche in un primo momento mediante la L. 778/1960 e successivamente con L. 155/1965. La legge 594/1957 è stata recentemente sottratta all'intervento abrogativo stante il comma 1 dell'art. 1, [D.Lgs. 1° dicembre 2009, n. 179](#), in combinato disposto con l'allegato 1 allo stesso decreto, il quale ha ritenuto indispensabile che restassero in vigore gli articoli da 1 a 8 del provvedimento *de qua*.

- Dopo il 1957 e fino al 1968, si sono succeduti diversi interventi normativi sia di integrazione delle discipline precedenti che di specificazione delle tutele per categorie particolari di persone disabili.

Si segnala in particolare la legge 308/1958 relativa al collocamento obbligatorio dei soggetti con deficit uditivi di cui però ad oggi sono rimasti in vigore esclusivamente due articoli<sup>10</sup>.

Proseguendo cronologicamente segnaliamo: la legge 778/1960 di modifica della legge 594/1957, la legge 686/1961, che prende ancora in considerazione la categoria dei soggetti non vedenti stabilendo il Collocamento obbligatorio dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi, in particolare prevedendo che *"gli ospedali generali con non meno di 200 letti, e indipendentemente dall'esistenza e dal numero dei posti letto, gli ospedali e gli istituti di cura specializzati, comunque denominati, ove si praticano cure ortopediche e gli stabilimenti termali, appartenenti o comunque dipendenti dalle pubbliche Amministrazioni civili o militari dello Stato o da altri Enti pubblici, sono tenuti ad introdurre nei rispettivi organici almeno un posto di ruolo di massaggiatore o massofisioterapista, ove non esista, e a conferire tale posto a un massaggiatore o massofisioterapista cieco diplomato"*. Sulla categoria dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti é da segnalare anche la legge 403/1971 che

---

<sup>10</sup> Sono infatti stati abrogati i primi cinque articoli. L'art. 1 del d.lgs 179/2009 ha ritenuto opportuno che permanessero in vigore gli articoli 6 e 7 della L. 308/1958. Nello specifico l'art. 6 sancisce che *"l'idoneità specifica all'esercizio delle mansioni nel sordomuto, che aspira ad essere assunto in qualità di impiegato o salariato in esecuzione della l. 308/1958, è accordata dal medico fiscale dell'Amministrazione interessata, con l'intervento di uno specialista in otorinolaringologia designato dall'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti; l'art. 7 invece stabilisce che "nei concorsi per l'ammissione alle varie carriere nelle Amministrazioni [...], la minorazione del sordomutismo non costituisce motivo di esclusione del candidato, salvo la dichiarazione di idoneità di cui al primo capoverso dell'articolo precedente. Nello svolgimento degli esami orali per la interrogazione del candidato sordomuto la Commissione degli esami è tenuta ad avvalersi di un esperto autorizzato dall'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordomuti"*

tuttavia si limita a specificare la necessaria sussistenza del diploma di una scuola di massaggio e massofisioterapia statale o autorizzata con decreto del Ministro per la Sanità.

#### β) **Le normative degli Anni '80**

Nel ventennio 1980 - 2000, si sono avvicendate alcune normative specifiche in alcuni settori. Il settore dell'educazione è stato interessato in particolar modo dalla **legge 270/1982**, che stabilisce all'art. 61, che *"gli insegnanti non vedenti immessi in ruolo ai sensi della presente legge o a seguito di concorsi ordinari, o ancora in attesa di sede definitiva, hanno la precedenza assoluta nella scelta della sede. [...]; Nei concorsi a cattedra il 2 % dei posti messi a concorso - e comunque non meno di due posti - è riservato ai concorrenti non vedenti, salvo diverse disposizioni di maggior favore previste da leggi speciali"*.

Nel **1985** la **legge del 29 marzo n. 113**, ha aggiornato la normativa relativa al collocamento dei centralinisti non vedenti articolandone a livello regionale l'Albo professionale, istituito nel 1957 con legge n. 594, stabilendo l'*iter* e i requisiti per l'abilitazione alla professione.

Nell'ambito giuslavoristico relativo ai soggetti disabili si segnala l'art. 9 del D.Lgs. 509/1988 rubricato *"Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della [legge 26 luglio 1988, numero 291](#)*. Tale articolo stabilisce che la riduzione della capacità lavorativa nella misura superiore ai due terzi è elevata alla misura pari al 74 per cento, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto.

#### γ) **Normativa vigente sulle persone disabili: la legge 68/1999.**

L'intervento di maggiore interesse per ciò che concerne i soggetti disabili e il loro diritto al lavoro, è senza dubbio quello delineato con la **legge 68/1999** e relativo

regolamento di esecuzione (D.P.R. n. 333 del 10 ottobre 2000). La normativa *de qua* si propone come finalità precipua di attuare una rete di servizi di sostegno e **collocamento mirato** per favorire l'inserimento al lavoro dei soggetti con disabilità.

I soggetti destinatari della legge 68/1999 sono coloro che, in età lavorativa, siano colpiti da minorazioni fisiche psichiche e sensoriali e coloro che abbiano disabilità di tipo intellettuale o deficit, tali da determinare una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Una delle maggiori novità rispetto alla legge 482/1968, è il criterio di ripartizione dei beneficiari al collocamento: infatti mentre la precedente normativa, stabiliva una ripartizione legata alle categorie di disabili, con evidenti pretese in concorrenza tra gli aventi diritto, la legge 68/1999 ribalta completamente questo criterio, stabilendo un'unica graduatoria cui fanno parte tutti gli appartenenti alle categorie protette.

Un altro aspetto interessante della legge 68/1999, è relativo alla previsione di una valutazione attenta delle capacità lavorative delle persone diversamente abili; osservando gli ambienti lavorativi, al fine di ridurre le situazioni di handicap ed i problemi strettamente correlati alla relazione di gruppo.

L'art. 8 offre spunti di riflessione interessanti in quanto esprime la volontà di superare gli aspetti burocratici e l'assistenzialismo che caratterizzava la precedente disciplina. In particolare l'articolo sancisce la volontà di tenere in considerazione la "persona" e le sue capacità professionali e valoriali al momento dell'assunzione.

Anche la legge 68, prevede il sistema di quote di riserva per le persone disabili. Si stabilisce infatti che i datori di lavoro - di qualsiasi settore - che abbiano fino a 15 dipendenti, debbano impiegare almeno un lavoratore disabile nel loro organico.

Per le aziende che impieghino da trentasei a cinquanta lavoratori, la quota di persone disabili da inserire obbligatoriamente sale a due, mentre laddove il datore di lavoro abbia in organico oltre 50 dipendenti, i soggetti con disabilità da inserire sono da computarsi al 7% sul totale degli occupati.

Il Regolamento di attuazione della legge 68/1999 emanato nel 2000, ha stabilito che per determinare la base della quota di riserva dei soggetti disabili, non debbano essere considerati i lavoratori con contratto di formazione e lavoro, ovvero con contratti di somministrazione, gli apprendisti ed i lavoratori inseriti con contratti a tempo determinato.

Va specificato che per alcune tipologie datoriali l'obbligo di collocamento dei soggetti disabili è stato temperato o addirittura eliminato. Si pensi in particolare ai servizi di polizia, di protezione civile, per i quali sussiste l'obbligo del collocamento dei disabili solo nell'ambito dei servizi amministrativi; oppure nell'ambito dei datori di lavoro del settore del trasporto aereo, marittimo, e terrestre per cui l'obbligo sancito dalla legge 68/1999 non è imposto in relazione al personale viaggiante e navigante.

Sono esonerate dall'obbligo sancito dalla legge 68/1999, le imprese per le quali sia in corso un intervento di Cassa Integrazione Guadagni, durante tutto il periodo in cui esso operi ed in proporzione all'attività effettivamente sospesa ed esclusivamente nel relativo ambito previdenziale<sup>11</sup>

Come si effettua il collocamento mirato? Viene elaborata una scheda individuale apposta dal Comitato tecnico provinciale in cui vengono inseriti tutti i dati sulla capacità lavorativa della persona, con le competenze, le inclinazioni, indicando anche la natura e il grado della "minorazione"<sup>12</sup>.

La medesima Commissione si occupa anche di valutare i posti di lavoro da assegnare per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta.

Si ricorda che a norma della Legge 68/1999 e s.m.i. gli invalidi civili, i non vedenti e i "sordomuti" hanno l'obbligo di presentare entro il 31 marzo di ogni anno, una dichiarazione di responsabilità che attesti il loro stato di disabilità e la sussistenza dei requisiti necessari per l'assunzione obbligatoria.

---

<sup>11</sup> Giancarlo Perone, *Lineamenti di diritto del lavoro*, 2005, Giappichelli, p. 71

<sup>12</sup> Pasquale Dui, *"Disabili, si contano le assunzioni"*, da *Il Sole24ore*, 16 gennaio 2006 n. 15, pag. 41

La legge 68/1999, prevede altresì sanzioni a carico dei datori di lavoro che non siano in regola con gli adempimenti del collocamento obbligatorio *de qua*.

Con riferimento alle sanzioni previste per i datori che non si adeguino all'obbligo di collocamento obbligatorio delle persone diversamente abili, la normativa prevede un aggiornamento delle stesse ogni cinque anni. Tale aggiornamento si è verificato coerentemente alla normativa mediante il Decreto del Ministero del Lavoro del 12 dicembre 2005 e, con intervento più recente, mediante decreto dello stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 3 gennaio 2011.<sup>13</sup>

d) Statistica sulla situazione negli ultimi anni

Le aziende hanno difficoltà ad accogliere come propri dipendenti persone con disabilità intellettiva e preferiscono pagare la multa piuttosto che accoglierli come previsto dalla legge 482/1968 (legge che introduce la questione del diritto al lavoro anche per le persone disabili e che venne poi modificata nel 1999). Tale ricerca serve per evidenziare il problema disabilità e lavoro, problema che si è cercato di risolvere con diversi tipi di intervento legislativo e anche privato. Quanto affermato si evidenzierà in modo chiaro dai grafici, dove verrà analizzata la situazione negli ultimi anni.

La quantificazione del fenomeno disabilità in Italia, laddove associato alle dinamiche del lavoro, continua ad avere contorni poco definiti. Dalle indagini svolte dall'ISFOL risulta che nel 2008 vi era una presenza stimata di circa 700 mila individui che dichiaravano una riduzione di autonomia continuativa. Di questi il 12% si dichiarava in cerca di occupazione.

---

<sup>13</sup> in G.U. 3 gennaio 2011; 1. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, già adeguati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 12 dicembre 2005 sono, per effetto dell'applicazione della variazione percentuale di cui alle premesse, elevati da «euro 578,43» ad «euro 635,11» e da «euro 28,02» ad «euro 30,76».

2. L'importo della sanzione amministrativa di cui all'art. 15, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68 già adeguati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 12 dicembre 2005 sono, per effetto dell'applicazione della variazione percentuale di cui alle premesse elevati da «euro 57,17» ad «euro 62,77».

Le più recenti informazioni a livello nazionale sul collocamento lavorativo delle persone disabili si riferiscono al 2007 e indicano in 712.424 le persone disabili iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio, per il 61% residenti nelle regioni del Sud.

La tipologia contrattuale prevalente nelle assunzioni risulta il tempo indeterminato, con un'incidenza che parte dal 48,5% nel 2006 per arrivare al 50,8% nell'ultimo anno di riferimento. Il peso del *part-time* sui contratti indeterminati appare diminuito: era il 27% nel 2006 e si contrae di 1 punto percentuale nell'anno successivo. Dobbiamo tenere presente che i dati sono del 2007 prima della crisi mondiale economica che ha portato alla chiusura di molte aziende, mettendo a casa molte persone. I dati che abbiamo a nostra disposizione non sono aggiornati.

#### **d1) Il lavoro in Italia...**

Nel nostro Paese, il tasso di disoccupazione in novembre è rimasto sostanzialmente stabile all'8,7% (da 8,729 di ottobre), con un calo di 0,1 [punti percentuali rispetto al mese precedente](#). Secondo i numeri Istat si tratta, però, del dato più alto da gennaio 2004. A soffrire di più, e non è una novità, sono i giovani: il tasso della disoccupazione giovanile è salito infatti al 28,9% (+0,9 punti percentuali su ottobre e +2,4 punti percentuali su novembre 2009). In leggero miglioramento, invece, la situazione delle donne. In particolare, le regolarizzazioni di collaboratrici domestiche e assistenti familiari, oltre al presumibile effetto del *part-time*, hanno fatto scendere la percentuale dei senza lavoro di sesso femminile.

#### **d2) In Europa**

In Eurolandia, infine, il tasso di disoccupazione destagionalizzato è rimasto invariato al 10,1%. Nel novembre 2009 era al 9,9%. Anche nell'insieme della Ue il tasso è rimasto fermo ma ad un valore più basso: 9,6 per cento. In valori assoluti, secondo le

stime di Eurostat, i disoccupati nella Ue sono un totale di 23,248 milioni di uomini e donne, di cui 15,924 milioni nell'Eurozona<sup>14</sup>.

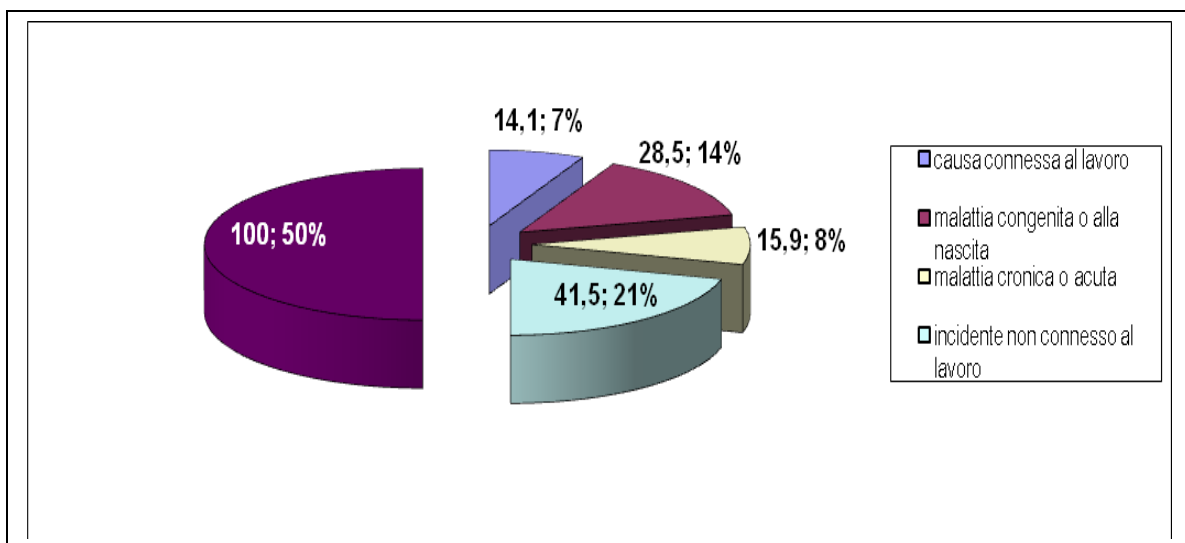
L'analisi dei dati è stata fatta su alcuni anni del decennio scorso, gli ultimi dati sono di tre anni fa e non sono più stati aggiornati. Teniamo presente che la situazione dal 2007 ad oggi è peggiorata a livello dell'occupazione. I dati degli ultimi due anni si potranno avere solo tra qualche anno, perciò il dato da me analizzato non è recente.

### e) Anno 2002<sup>15</sup>

**TAB.1**

Persone tra i 15-64 anni per causa problemi di salute e presenza di riduzione di autonomia. Quozienti per 100 persone. ANNO 2002

Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o saltuaria	TOTALE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Causa connessa al lavoro</li> <li>• Malattia congenita o alla nascita</li> <li>• Malattia cronica o acuta</li> <li>• Incidente non connesso al lavoro</li> </ul>	14,1	20,6	19,1
	28,5	13,9	17,3
	15,9	16,6	16,4
	41,5	48,9	47,2
<b>totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



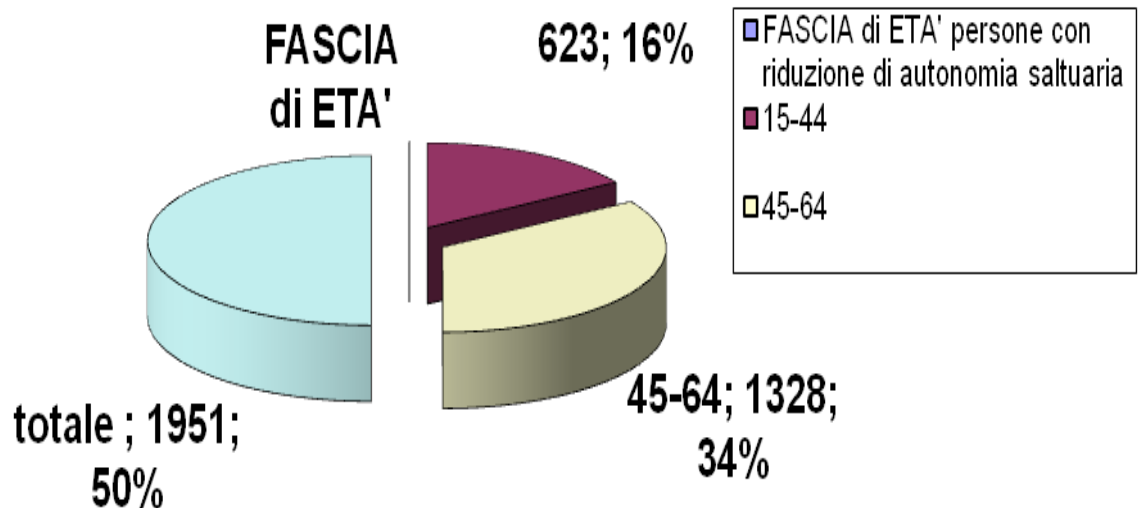
<sup>14</sup> Il sole 24 ore 12 gennaio 2011

<sup>15</sup> Dati presi da handicap in cifre. <http://www.disabilitaincifre.it/>

Il dato più rilevante è quello riguardante incidenti non avvenuti sul lavoro 41,5, il 21% del totale. Pensiamo a incidenti stradali o causa sport o altro. In questa fascia sono coinvolti maggiormente i giovani.

### FASCIA di ETA' persone con riduzione di autonomia saltuaria

15-44	623
45-64	1328
totale	1951



La fascia maggiore di riduzione della propria autonomia e tra persone di mezza età il 34%.

**TAB.2**

Persone tra i 15-64 anni per classi di età e presenza di un problema di salute. ANNO 2002

**Persone con riduzione**

**di autonomia continuativa**

**TOTALE in migliaia**

**Percentuale**

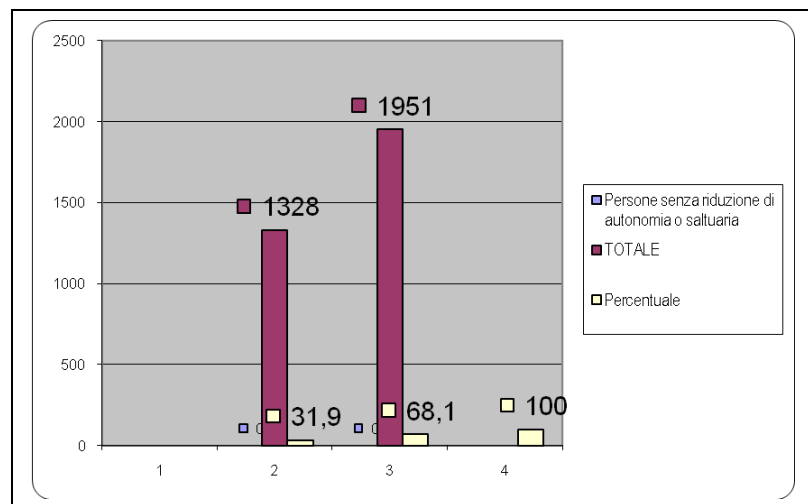
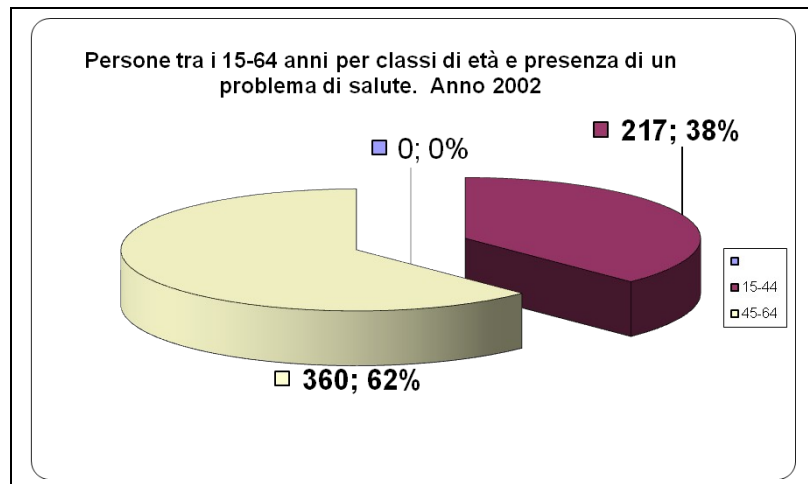
**Persone senza riduzione**

**di autonomia o saltuaria**

**TOTALE**

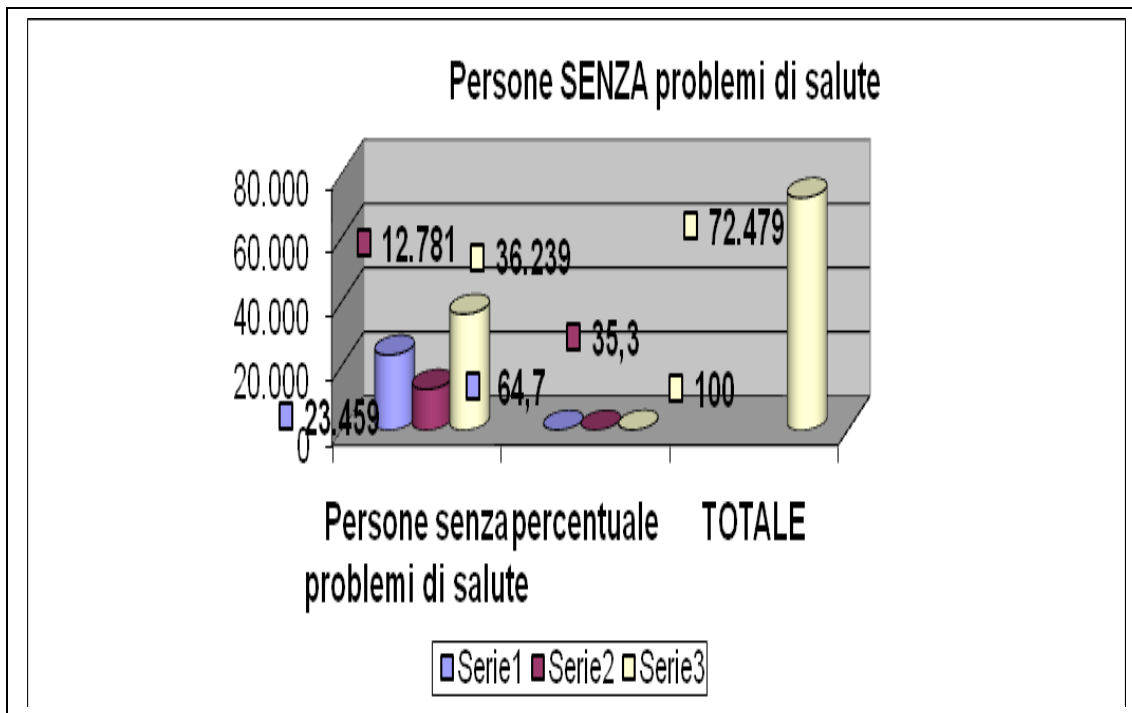
**Percentuale**

15-44	217	37,6	15-44	1328	31,9
45-64	360	62,4	45-64	1951	68,1
	577	100			100



### **Persone senza problemi**

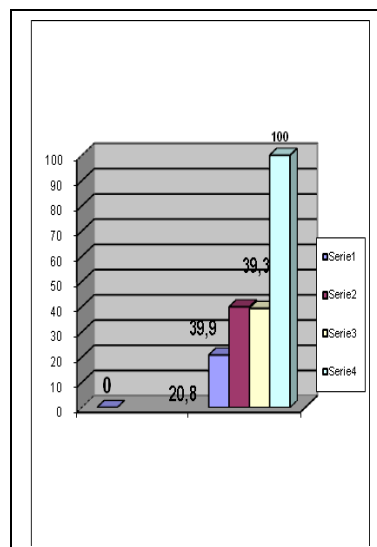
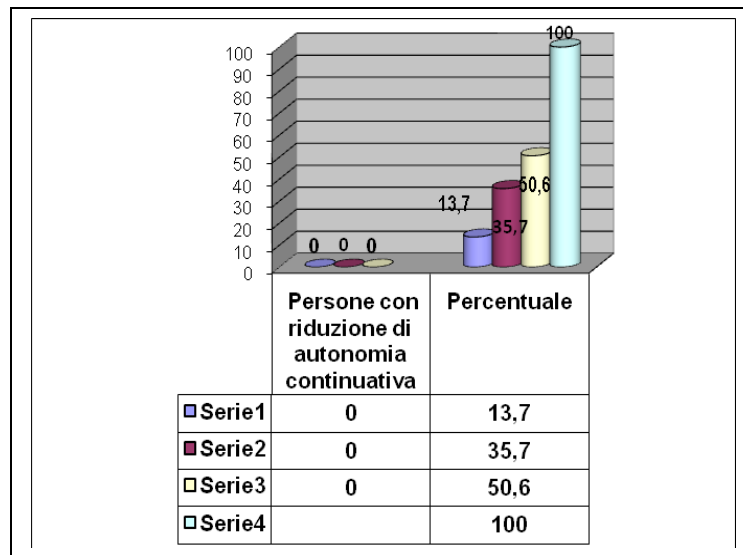
<b>di salute</b>	<b>percentuale</b>	<b>TOTALE</b>
<b>23.459</b>	<b>64,7</b>	
<b>12.781</b>	<b>35,3</b>	
<b>36.239</b>	<b>100</b>	<b>72.479</b>

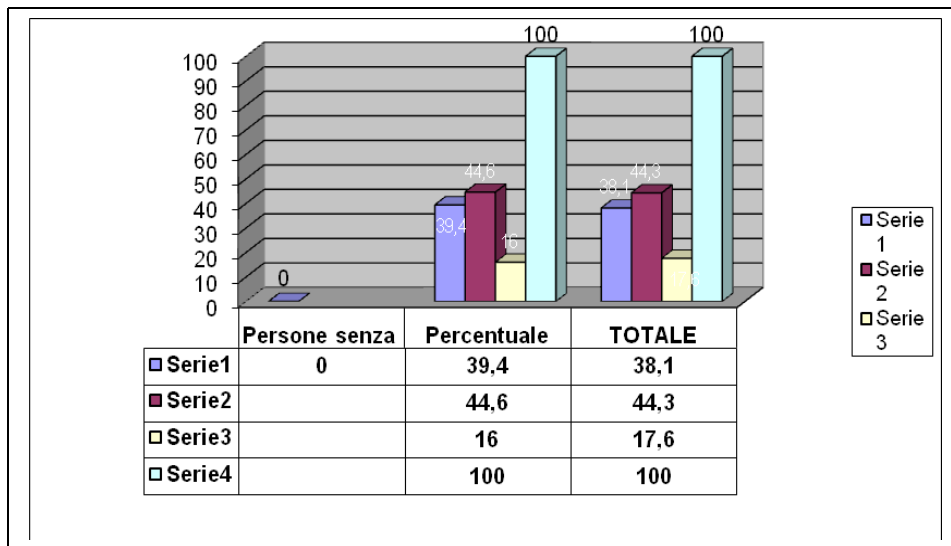


Si nota come nella tabella 2 emerge sempre il dato di persone con problemi di salute (abbiamo una percentuale del 68%), un dato molto alto se pensiamo al problema di un inserimento lavorativo.

**TAB.3** Persone tra i 15-64 anni per livello di istruzione e presenza di un problema di salute. Quoziente per 100. Anno 2002

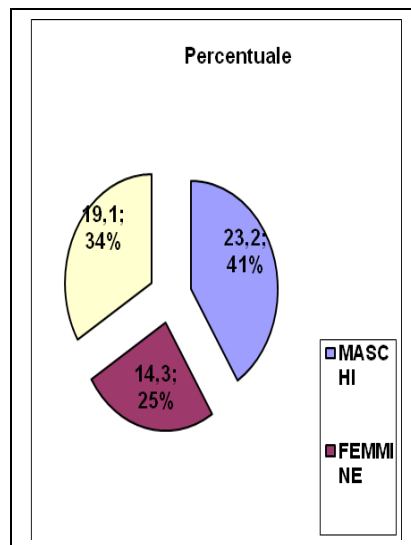
livello di istruzione	Persone con riduzione di autonomia continuativa		Persone senza riduzione di autonomia o saltuaria		Persone senza problemi di salute		TOTALE
	Percentuale		Percentuale		Percentuale		
ALTO	13,7		20,8		39,4		38,1
livello MEDIO	35,7		39,9		44,6		44,3
livello BASSO	50,6		39,3		16		17,6
	100		100		100		100

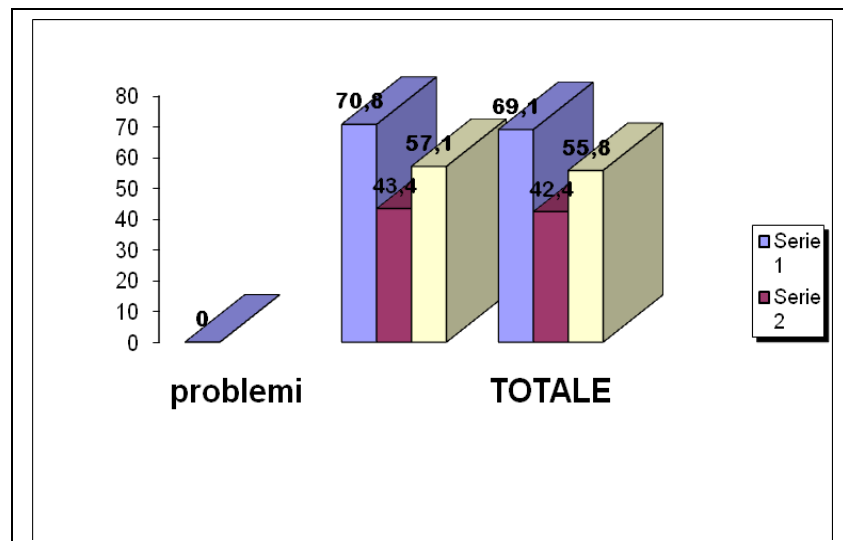
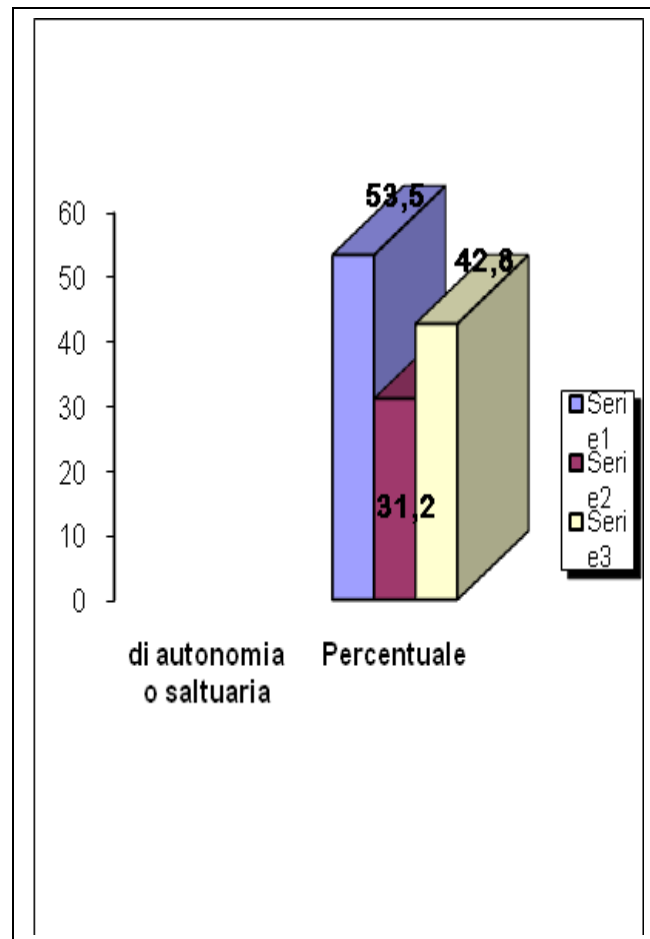




**TAB.4** Tassi di occupazione per sesso e presenza di un problema di salute. Anno 2002

	<b>Persone con riduzione di autonomia continuativa</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Persone senza riduzione di autonomia o saltuaria</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Persone senza problemi di salute</b>	<b>Percentuale</b>	<b>TOTALE</b>
<b>MASCHI</b>		<b>23,2</b>		<b>53,5</b>		<b>70,8</b>	<b>69,1</b>
<b>FEMMINE</b>		<b>14,3</b>		<b>31,2</b>		<b>43,4</b>	<b>42,4</b>
<b>MASCHI e FEMMINE</b>		<b>19,1</b>		<b>42,8</b>		<b>57,1</b>	<b>55,8</b>





**TAB.5** Tassi di disoccupazione per sesso e presenza di un problema di salute.

Anno 2002

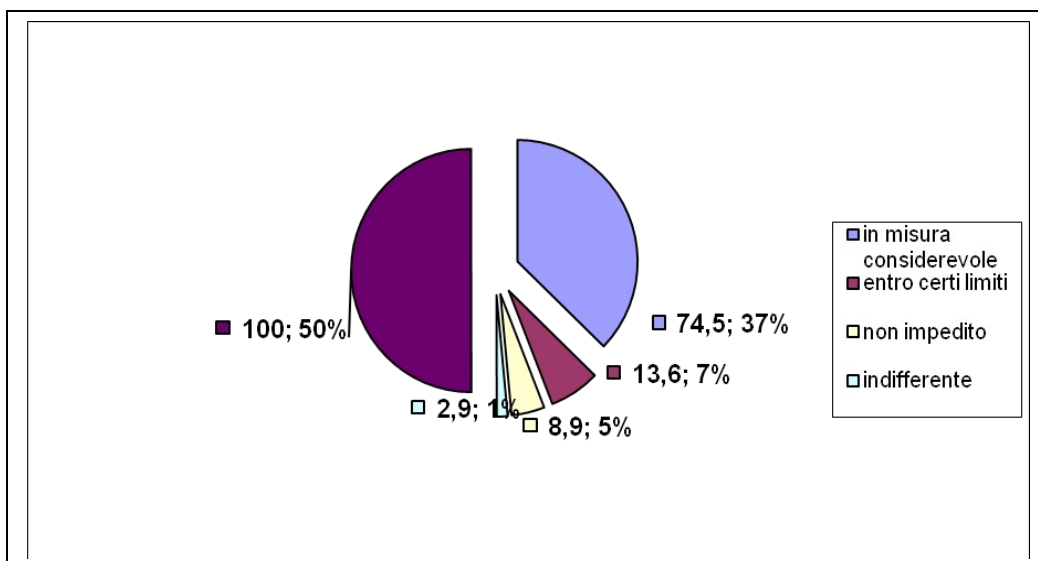
Personne con riduzione	Percentuale	Personne senza riduzione	Percentuale	Personne senza	Percentuale	TOTALE
---------------------------	-------------	-----------------------------	-------------	-------------------	-------------	--------

	di autonomia continuativa	di autonomia o saltuaria	problemi di salute		
MASCHI	9,2		8,9	6,7	6,8
FEMMINE	11,2		11,2	11,8	11,8
MASCHI e FEMMINE	9,9		9,7	8,7	8,8

**TAB.6** Persone tra i 15-64 anni per grado di limitazione

nello svolgimento di alcuni tipi di lavoro e presenza di riduzione di autonomia. Quoziente per 100. Anno 2002

	Persone con riduzione		Persone senza riduzione		TOTALE
	di autonomia continuativa	Percentuale	di autonomia o saltuaria	Percentuale	
in misura considerevole		74,5		28,4	38,9
entro certi limiti		13,6		37,2	31,8
non impedito		8,9		29,1	24,5
indifferente		2,9		5,3	4,8
totale		100		100	100



**TAB.7** Persone tra i 15-64 anni occupate pr classi di età e presenza di un problema di salute.

Quoziente per 100 persone. Anno 2002

Persone con riduzione	Persone senza riduzione	Persone senza problemi di salute	TOTALE
di autonomia continuativa	di autonomia o saltuaria	Percentuale	Percentuale
		45,1	66,7
47,7			66,7

52,3

54,9

32,3

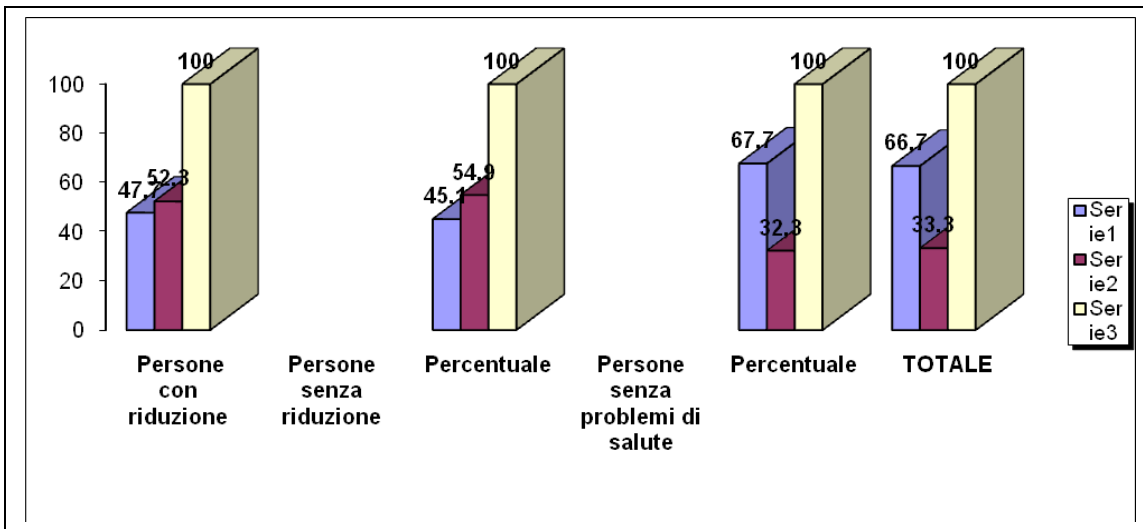
33,3

100

100

100

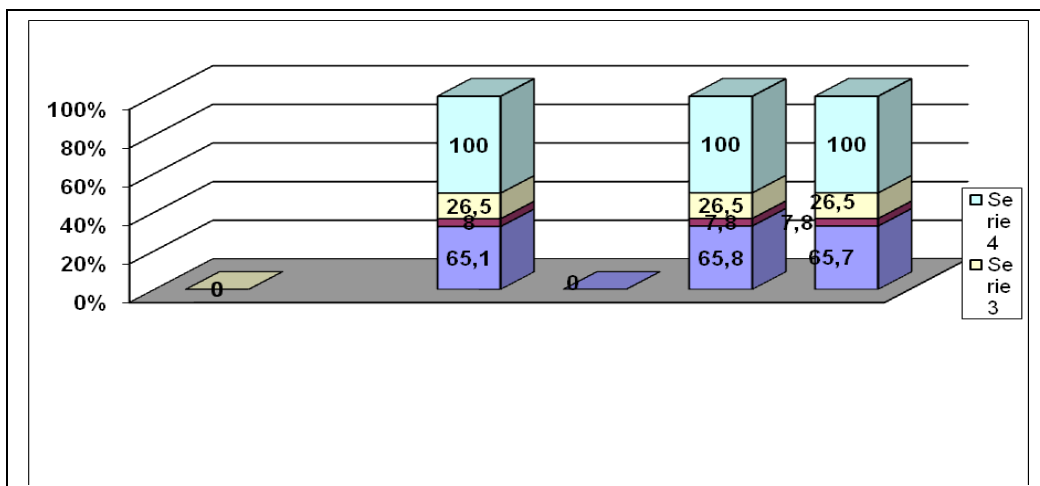
100



**TAB.8** Persone tra i 15-64 anni occupate per tipologia di contratto e

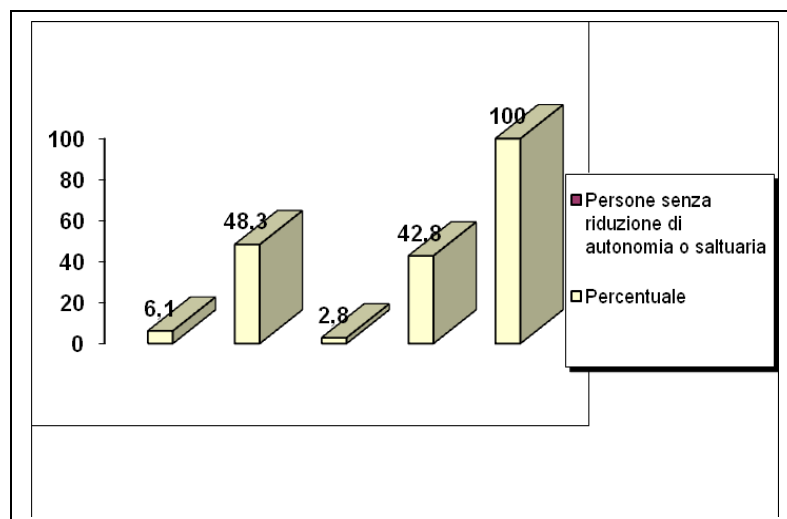
presenza di un problema di salute. Quoziente per 100 persone. Anno 2002

Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o saltuaria	Percentuale		TOTALE
		Persone senza problemi di salute	Persone senza problemi di salute	
contratto a tempo determinato		65,1	65,8	65,7
contratto a tempo indeterminato		8	7,8	7,8
senza risposta		26,5	26,5	26,5
		100	100	100



**TAB. 9** Persone tra i 15-64 anni occupate che non hanno attualmente un aiuto nello svolgimento del proprio lavoro e presenza di riduzione di autonomia. Quoziente per 100 persone. Anno 2002

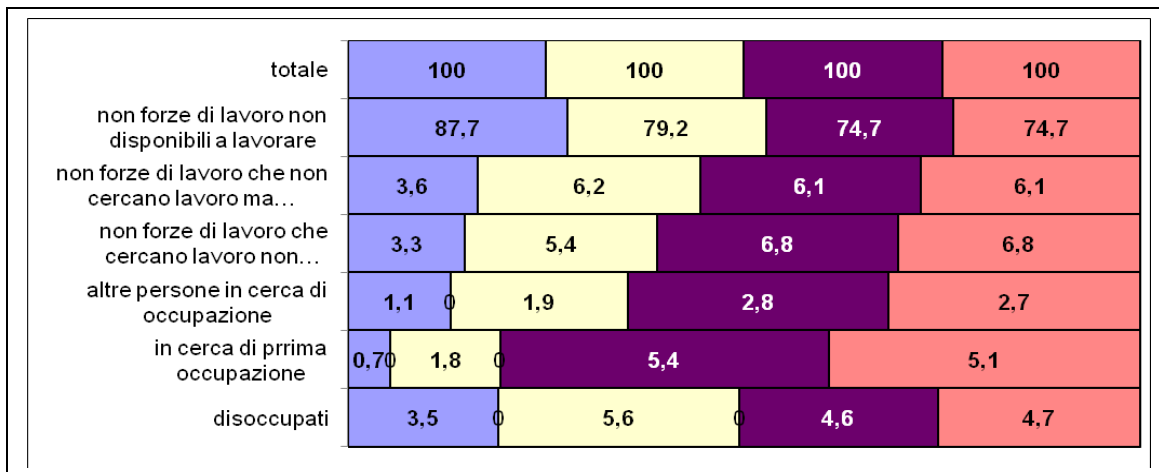
	Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o saltuaria	Percentuale	TOTALE
Avrebbe bisogno di aiuto			6,1	7,3
Non avere bisogno di aiuto			48,3	46,9
Non sa			2,8	3,3
Non risponde			42,8	42,5
Totale			100	100



**TAB. 10** Persone tra i 15-64 anni non occupate per condizione professionale ricostruita, presenza di un problema di salute.

Quoziente per 100. Anno 2002

Persone con riduzione di autonomia continuativa	%	Persone con riduzione di autonomia saltuaria		Persone senza problemi di salute		TOT.
		%	%	%	%	
disoccupati	3,5	6	2	5	4,7	
in cerca di prima occupazione	0,7	2	2	5	5,1	
altre persone in cerca di occupazione	1,1	2	2	3	2,7	
non forze di lavoro che cercano lavoro non attivamente	3,3	5		7	6,8	

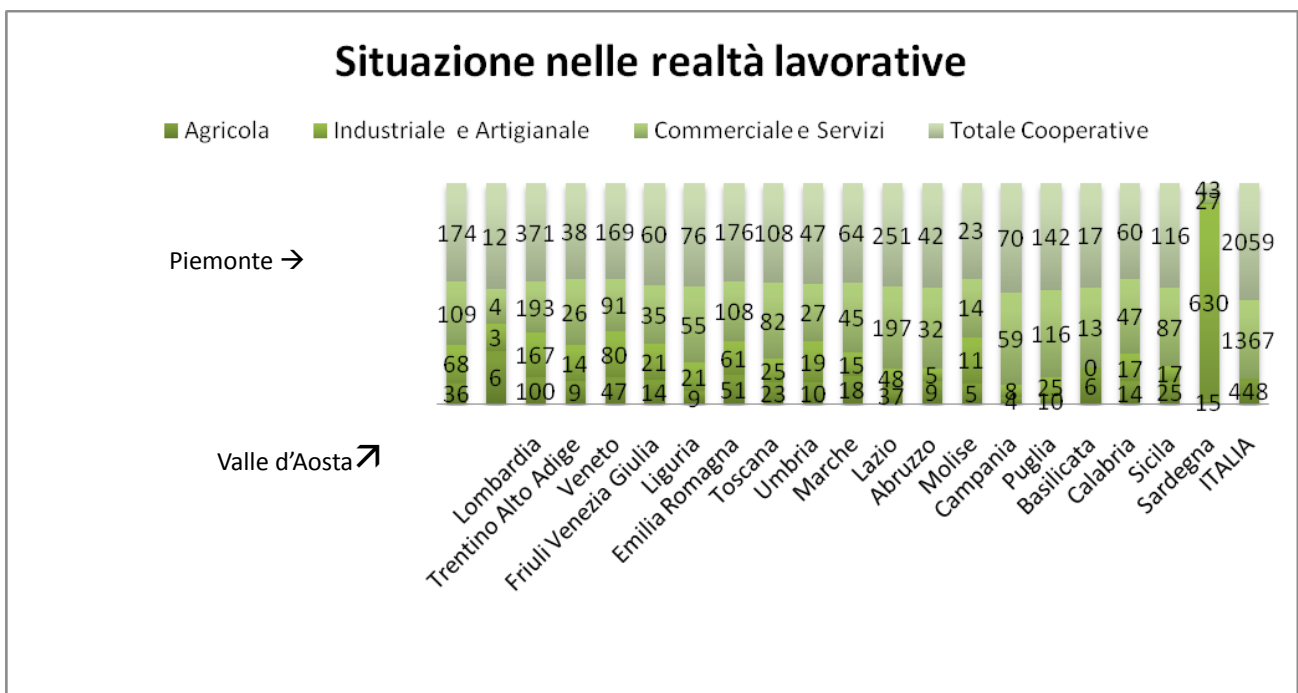


**TAB.11** Cooperative sociali di tipo B o ad oggetto misto (A+B)

per area di attività e regione. Anno 2001

Regioni	Industriale e Artigianale		Commerciale e Servizi	Totale Cooperative	
	Agricola				
Piemonte	36		68	109	174
Valle D'Aosta	6		3	4	12
Lombardia	100		167	193	371
Trentino Alto Adige	9		14	26	38
Veneto	47		80	91	169
Friuli Venezia Giulia	14		21	35	60
Liguria	9		21	55	76

Emilia Romagna	51	61	108	176
Toscana	23	25	82	108
Umbria	10	19	27	47
Marche	18	15	45	64
Lazio	37	48	197	251
Abruzzo	9	5	32	42
Molise	5	11	14	23
Campania	4	8	59	70
Puglia	10	25	116	142
Basilicata	6	0	13	17
Calabria	14	17	47	60
Sicilia	25	17	87	116
Sardegna	15	630	27	43
ITALIA	448		1367	2059



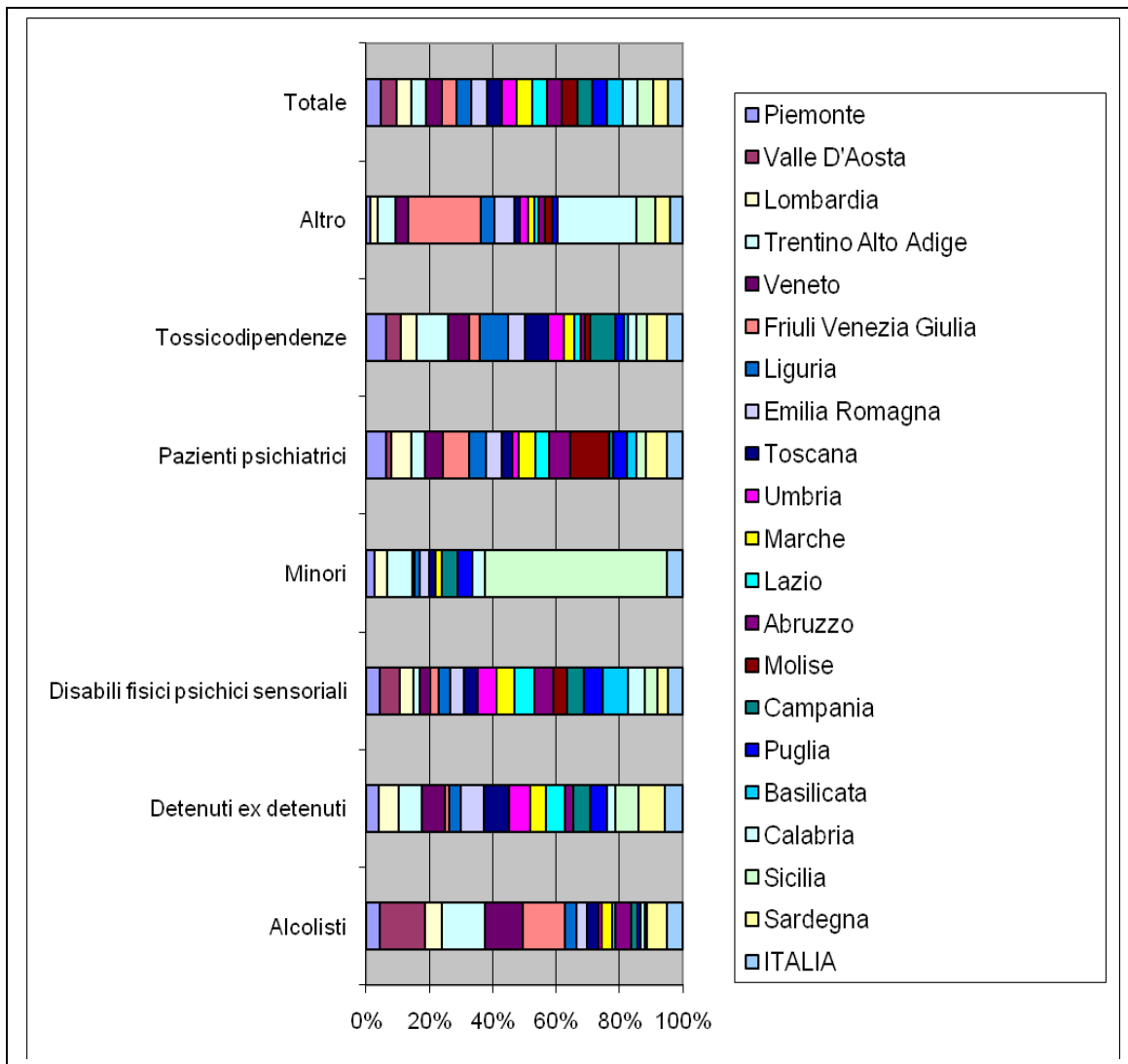
## TAB 12. Utenti delle Cooperative sociali di tipo B o ad oggetto misto (A+B)

per area tipologia e regione.

**Disabili  
fisici**

Anno 2001

Regioni	Detenuti		psichici		Pazienti		Tossico		Totale
	Alcolisti	ex detenuti	sensoriali	Minori	psichiatrici	dipendenze	Altro		
Piemonte	3,7	4,8	49	0,9	17,9	22,2	1,4	100	
Valle D'Aosta	11,8		66,2		4,4	17,6		100	
Lombardia	4,4	8,1	48,2	1,2	17,8	17,8	2,5	100	
Trentino Alto Adige	11,3	9,1	23,5	2,6	12	35,2	6,3	100	
Veneto	10	8,7	36,7	0,2	15,6	24,3	4,6	100	
Friuli Venezia Giulia	11,1	2	27,1		22,8	11,7	25,3	100	
Liguria	3	4,5	40,9	0,5	14,4	32,1	4,7	100	
Emilia Romagna	2,9	9	46,8	1	14,3	19	7	100	
Toscana	3,1	9,7	49	0,6	9,5	26,2	1,9	100	
Umbria	0,6	8,3	64,9		5,4	17,9	2,9	100	
Marche	2,9	6	62,8	0,6	14,1	11,5	2,1	100	
Lazio	0,9	7,4	69,8	0,1	12,5	7,9	1,4	100	
Abruzzo	4	3,5	67,4		17,9	4,8	2,4	100	
Molise			47,1		34,5	5,7	2,3	100	
Campania	1,8	6,5	55,8	1,5	4	29,1		100	
Puglia	0,8	6,5	67,8	1,5	12,2	9,3	1,8	100	
Basilicata			87,7		7,9	4,4		100	
Calabria	1	3,3	57,1	1,3		9,5	27,8	100	
Sicilia	0,6	9,2	44,4	18,4	8,4	12,6	6,4	100	
Sardegna	5,4	10,2	38,9		18,2	22,3	5,1	100	
ITALIA	4,1	7,2	50,4	1,6	14,2	17,9	4,6	100	



## f) La situazioni dal 2007<sup>16</sup>

La situazione dei disabili in Italia dai dati di handicapincifre:

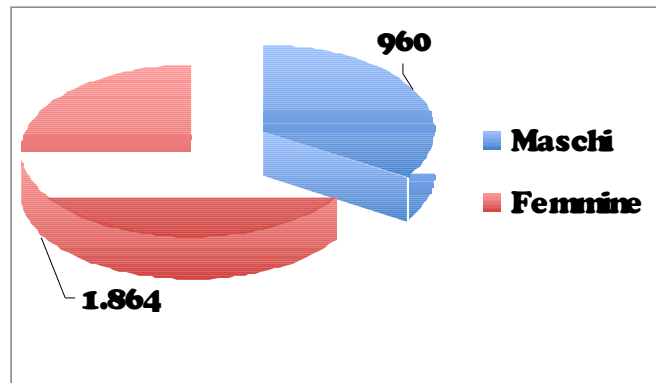
<sup>16</sup> Fonte <http://www.isfol.it/>

# Disabilità in Italia

valori x 1000

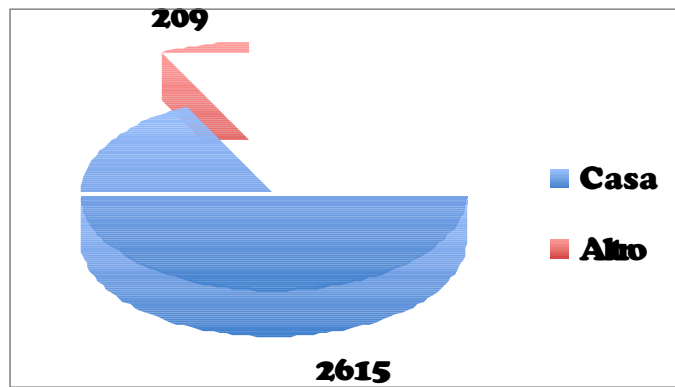
## Popolazione disabili

Maschi	960	33,99%
Femmine	1.864	66,01%
<b>Tot.</b>	<b>2.824</b>	



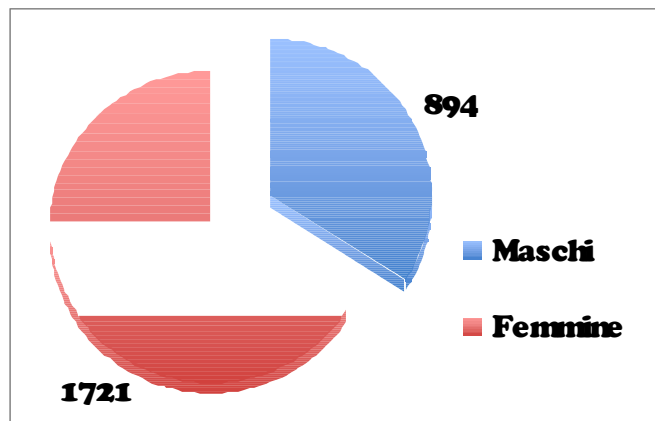
## Struttura abitativa

Casa	2615	92,60%
Altro	209	7,40%
<b>Tot.</b>	<b>2.824</b>	



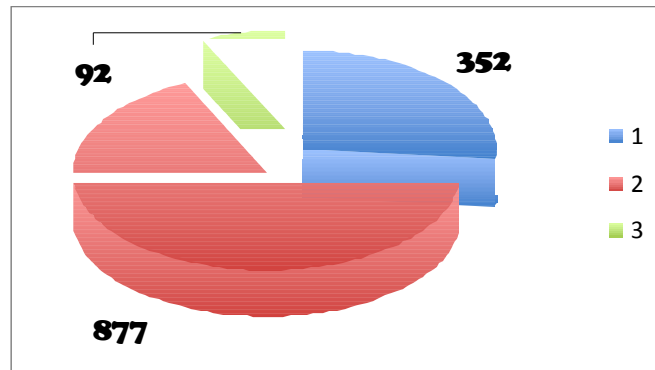
### **Popolazione che abita in casa**

Maschi	894	34,19%
Femmine	1721	65,81%
<b>Tot.</b>	<b>2615</b>	

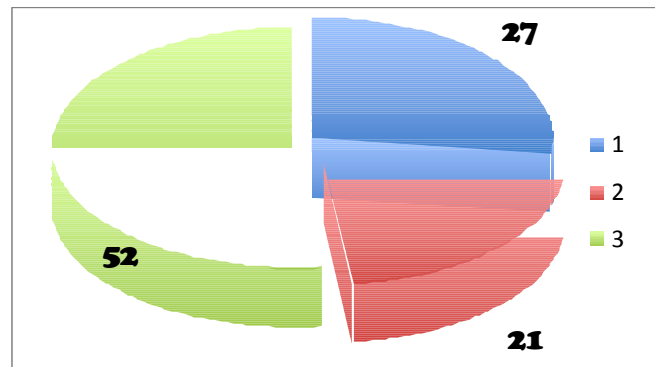


### **Sfera di comunicazione**

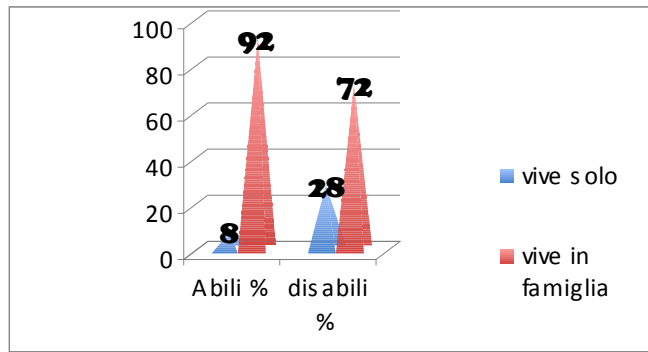
ciechi di vario grado	352
sordi di vario grado	877
sordomuti	92
<b>Tot.</b>	<b>1.321</b>



<b>Tasso di occupazione</b>	%
inabile totale	27
lavora	21
non lavora	52
<b>Tot.</b>	<b>100</b>



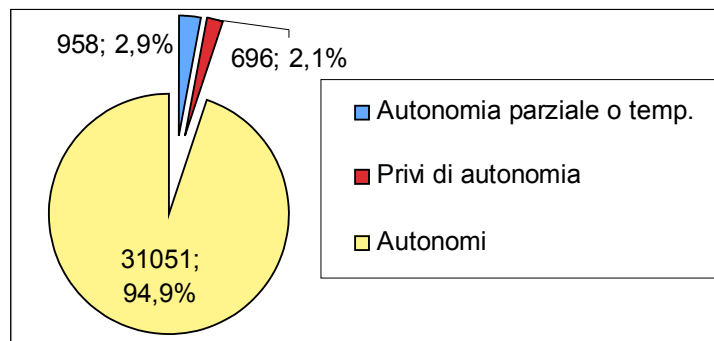
<b>Famiglia</b>	Abili	disabili
	%	%
vive solo	8	28
vive in famiglia	92	72



I dati presentati sono quelli più completi che ci aiutano a capire la situazione globale. Dai dati dell'Istituto ISFOL Plus del 2008 risulta che 700.000 persone dichiaravano una riduzione di autonomia continuativa, il 12% dichiarava di cercare un lavoro.

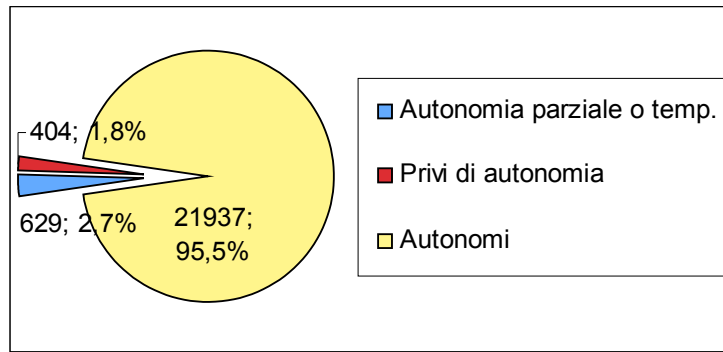
#### Popolazione attiva per stato di autonomia (in migliaia) 32.705

		%
Autonomia parziale o temp.	958	2,9
Privi di autonomia	696	2,1
Autonomi	31051	94,9



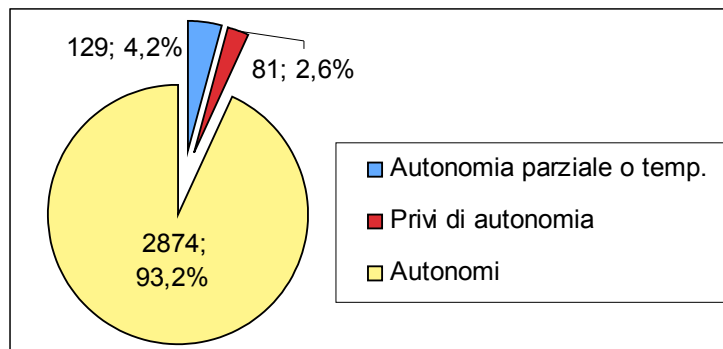
#### Popolazione Occupata (in migliaia) 22.970

		%
Autonomia parziale o temp.	629	2,7
Privi di autonomia	404	1,8
Autonomi	21937	95,5



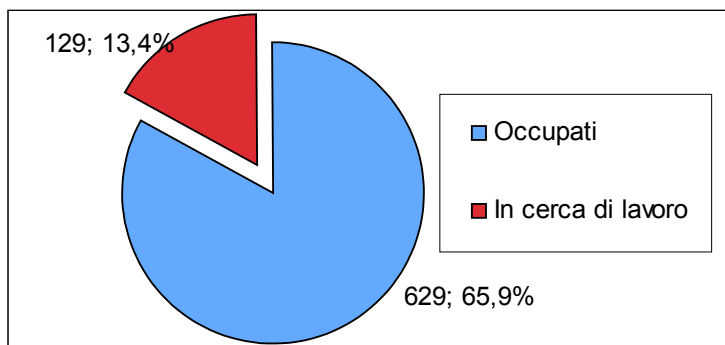
### Popolazione in cerca di lavoro (in migliaia) 3.083

Autonomia parziale o temp.	129	4,2
Privi di autonomia	81	2,6
Autonomi	2874	93,2



### Autonomia parziale o temp.(in migliaia) 958

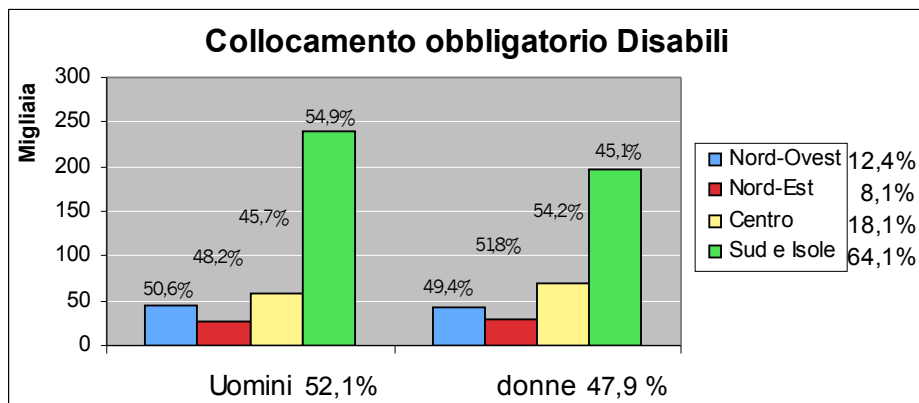
Occupati	629	65,7
In cerca di lavoro	129	13,4



Da un'informazione risalente al 2007 (descritta dalla IV relazione del Parlamento sullo stato di attuazione della legge 68/1999), risultava che le persone disabili iscritte alle liste uniche erano 712.000 delle quali 61% residenti al sud. Vedi tabella.

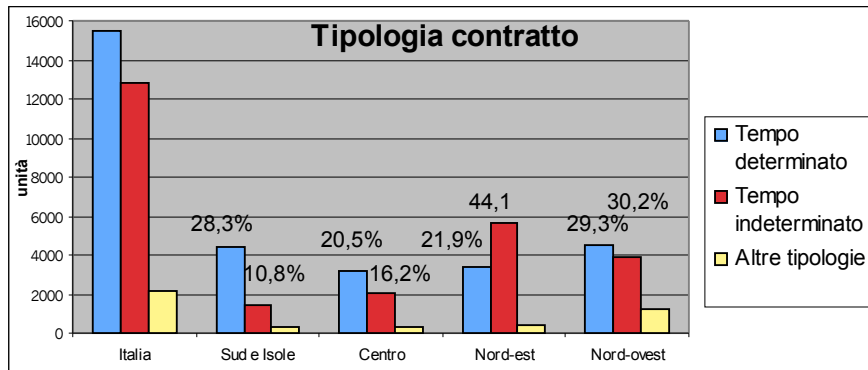
#### Disabili iscritti a collocamento anno 2007

Area geografica	Uomini	donne	Tot. Riga
Nord-Ovest	44695	43578	<b>88273</b>
Nord-Est	27972	30024	<b>57996</b>
Centro	58897	69814	<b>128711</b>
Sud e Isole	239986	197458	<b>437444</b>
<b>Totali</b>	<b>371550</b>	<b>340874</b>	<b>712424</b>



#### Assunzioni per tipologia di contratto di inserimento

	Italia	Sud e Iso- le	Centro	Nord-e- st	Nord-o- vest
Tempo determinato	15535	4406	3182	3398	4549
Tempo indeterminato	12839	1390	2084	5664	3882
Altre tipologie	2189	266	282	380	1261



La tabella rappresenta le assunzioni delle persone disabili avvenute nel 2007, per tipologia contrattuale di inserimento per area geografica.

### g) 2011 indagine C.G.I.L.

La C.G.I.L., l'unico sindacato che affronta in modo più specifico la problematica del lavoro e disabilità, ha pubblicato recentemente (nel mese di dicembre) un'analisi riguardo agli stage riservati alle persone disabili, facendo rilevare come gli stessi si siano ridotti del 25% nel corso degli ultimi quattro anni. Una diminuzione notevole si riscontra nel nord Italia, mentre al sud le differenze sono minori. I disabili in Italia sono 3.000.000 di cui il 60% donne.

### Tirocini in Italia per disabili

2006/2007	2008/2009
8.700 tirocini in tutta Italia	6.000 tirocini in tutta Italia

Riduzione del 20% circa. Negli ultimi due anni la disoccupazione è salita del 10%, questo incide anche sulla popolazione con disabilità.

### Tirocini

Formativi	All'assunzione
2006/2007	2006/2007
5.140	3.600
2088/2009	2008/2009
2.615	4.000
50% di calo	4% in più

In questo caso sono state le aziende private ad innalzare la percentuale nei confronti dell'ente pubblico.

Situazione generale disabili secondo la C.G.I.L.

Occupati 210.000	Iscritti al collocamento	Studenti
	768.000	185.000

I dati dell'Ufficio politiche per le disabilità CGIL tracciano un quadro desolante che, ancora una volta, evidenzia le disparità di trattamento per queste fasce di lavoratori tra meridione e settentrione:

### Tirocini

Nord	Sud
2006/2009	2006/2009
6.500	1.200

Il totale è di 7.700. Il calo è maggiore al nord con 2.500 posti in meno di tirocinio, al sud il calo è di 600.

Ad un'attenta analisi della situazione sulla disabilità riferita al lavoro, notiamo che i dati non sono aggiornati. Con quelli disponibili possiamo avere solo una visione parziale che ci consente comunque di trarre alcune conclusioni, anche se non definitive. Il problema principale è la disparità esistente tra il nord ed il sud Italia. Le persone disabili con problematiche intellettive in Italia sono numerose. Notevole è stato il tentativo fatto dalla legge 68/1999 ma, nonostante il grande sforzo e i passi fatti, il problema permane anche a causa della grande crisi finanziaria che investe il mondo intero e nello specifico il nostro paese. L'accoglienza della persona disabile all'interno delle aziende è sempre stata problematica ma con la situazione economica attuale si è maggiormente acuita. L'indagine svolta dalla C.G.I.L. è interessante perché evidenzia un calo dei tirocini formativi e un piccolo aumento nelle assunzioni. Nonostante questo, sono drammaticamente in aumento le persone senza lavoro iscritte nelle liste di attesa degli uffici per l'impiego.

Il ministro Sacconi si è impegnato ad istituire un gruppo di lavoro che aggiorni i dati riguardo al problema.

## **Parte II**

### **Il progetto**

#### Premessa

Potremmo porci la domanda: per quale motivo noi dobbiamo lavorare sull'inserimento lavorativo della persona disabile? L'evoluzione di questo pensiero nasce da un processo sociale che ha avuto come inizio l'accoglienza della persona disabile all'interno della società. All'inizio del '900 la persona disabile (molto spesso

bambini) veniva portata dai famigliari all'interno di Istituti perché i famigliari provavano una sorta di disagio e vergogna a rapportarsi con il bambino e la società esterna e poi a quei tempi non si avevano gli strumenti per gestire un bambino con una disabilità. Negli anni del dopo guerra, ed in particolare nel '60, si è cominciato a parlare d'integrazione della persona disabile, partendo proprio dal concetto di isolamento. I problemi erano legati alla scuola e al mondo del lavoro. In quegli anni si formarono alcuni movimenti, tra questi quello dei genitori (es. A.N.F.F.A.S), che iniziarono a reclamare i diritti per i propri figli, rifacendosi alla Costituzione italiana che, agli articoli 2,3 e 4<sup>17</sup>, evidenzia chiaramente la necessità di dare dignità alla persona che è parte di quella società. Si iniziò a parlare non più d'integrazione ma d'inclusione scolastica e lavorativa. Per il mondo del lavoro la pietra miliare è la legge 68/99 che apre definitivamente le porte alla questione dell'inserimento delle persone disabili al lavoro. Ma la questione non nasce solamente perché la costituzione lo prevede, ma soprattutto perché ogni cittadino deve poter partecipare alla vita sociale e lavorativa del Paese.

Le teorie che ancora oggi motivano il lavoro che viene svolto da molti operatori nel settore della disabilità e lavoro e sono:

- *Evitare l'isolamento della persona disabile dopo l'iter formativo scolastico;*

---

<sup>17</sup> Articolo 2. La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Articolo 3. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 4. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

- *Riconoscere* alla persona disabile le proprie abilità, anche nella loro diversità;
- *Riconoscere* i preziosi contributi, esistenti e potenziali, apportati da persone con disabilità in favore del benessere generale e della diversità delle loro comunità, e del fatto che la promozione del pieno godimento dei diritti umani, delle libertà fondamentali e della piena partecipazione nella società da parte delle persone con disabilità porterà ad un accresciuto senso di appartenenza ed a significativi progressi nello sviluppo umano, sociale ed economico della società e nello sradicamento della povertà,
- *Riconoscere* l'importanza per le persone con disabilità della loro autonomia ed indipendenza individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte,
- *Considerare* che le persone con disabilità dovrebbero avere l'opportunità di essere coinvolte attivamente nei processi decisionali inerenti alle politiche e ai programmi, inclusi quelli che li riguardano direttamente,

Queste sono alcune delle teorie che hanno spinto, chi lavora nel settore, a spendersi affinché le persone con disabilità potessero avere ciò che spetta loro di diritto.

Dobbiamo certamente ricordare e non dimenticare quello che il documento dell'ONU ha dichiarato con la Convenzione per le persone disabili. Recita l'articolo 27:

*"1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:*

*(a) Proibire la discriminazione fondata sulla disabilità con riguardo a tutte le questioni*

*concernenti ogni forma di occupazione, incluse le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, il mantenimento dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;*

*(b) Proteggere i diritti delle persone con disabilità, su base di eguaglianza con gli altri, a condizioni lavorative giuste e favorevoli, comprese l'eguaglianza delle opportunità e la parità di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, comprendendo la protezione da molestie e la composizione delle controversie;*

*(c) Assicurare che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti del lavoro e sindacali su base di eguaglianza con gli altri;*

*(d) Permettere alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua offerti a tutti;*

*(e) Promuovere le opportunità di impiego e l'avanzamento della carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, come pure l'assistenza nel trovare, ottenere e mantenere e reintegrarsi nel lavoro;*

*(f) Promuovere la possibilità di esercitare un'attività indipendente, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di un'attività in proprio;*

*(g) Assumere persone con disabilità nel settore pubblico;*

*(h) Favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure appropriate che possono includere programmi di azione positiva, incentivi e altre misure;*

*(i) Assicurare che accomodamenti ragionevoli siano forniti alle persone con disabilità nei luoghi di lavoro;*

*(j) Promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di esperienze lavorative nel mercato aperto del lavoro;*

*(k) Promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento al lavoro per le persone con disabilità.*

*2. Gli Stati Parti assicureranno che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù o in stato servile e siano protette, su base di parità con gli altri, dal lavoro forzato o coatto."*

Alla luce di quanto detto, dobbiamo ragionare su come approdare a questo mondo. Il progetto prevede l'inserimento di persone disabili intellettive o mentali che è diverso da quando trattiamo con persone con disabilità fisica. E' vero che i diritti sono uguali ma l'approccio è diverso. Il disabile intellettivo ha come caratteristica quella di avere una limitazione di tipo cognitivo. La persona disabile intellettiva svolge la sua attività per un tempo che Lei stabilisce, non stabilito da noi. La durata della sua prestazione lavorativa deve essere personalizzata. Non dobbiamo aspettarci un tempo prolungato di lavoro come avviene nei "normodotati". Sia il percorso formativo che il percorso lavorativo vanno personalizzati per raggiungere gli obiettivi di una migliore partecipazione. La personalizzazione va fatta per evitare aspettative troppo alte da parte dell'azienda e non creare frustrazioni alla persona disabile. E' fondamentale la presenza di professionisti che preparino il campo. Il progetto prevede un approccio che parte dai bisogni dell'azienda e della persona disabile, capire quali sono i punti d'incontro e costruire il percorso formativo e lavorativo andando a rispondere a entrambi i bisogni. Solo in questo modo ci potrà essere la partecipazione reciproca tra azienda e disabilità. E' giusto che la persona disabile partecipi alla vita lavorativa, ma dobbiamo anche capire i bisogni e le esigenze di chi deve accogliere nella sua azienda una persona che comunque porta in sé delle problematiche. L'azienda stessa deve essere preparata evitando il pietismo ma costruendo una relazione edificante per entrambe le situazioni.

## **1. Il problema del lavoro alle persone disabili**

Nel percorso storico per l'integrazione delle persone disabili al lavoro è stata convalidata dalla legge 68/99 "norme per il diritto al lavoro dei disabili". Ogni anno

secondo le statistiche Istat<sup>18</sup> il numero delle persone che escono dal circuito formativo è stimato sulle 10.000 unità sono disabili. Emerge quindi che gli obiettivi perseguiti dalla normativa così come dagli enti pubblici e privati in materia di integrazione, formazione e inserimento lavorativo dei disabili non sono stati raggiunti se non in forma limitata, insufficiente. Le ricadute di questa situazione sono molteplici: la mancata socializzazione lavorativa dei disabili, la carenza di un loro inserimento sociale, la disperazione delle famiglie che, dopo il periodo di formazione, non trovano una reale opportunità lavorativa il proprio figlio. Le leggi hanno permesso d'investire sulla formazione delle persone disabili, hanno costituito i collocamenti mirati poi trasformati in centri per l'impiego per favorirne l'inclusione, ma il problema permane. Un nodo fondamentale attorno a cui interrogarsi è : come mai le aziende non assumono le persone disabili? Certamente gli interventi di inserimento lavorativo sono stati progettati e realizzati unicamente sotto il profilo della disabilità e non dell'azienda, nell'ottica di aiutare il disabile a trovare una collocazione lavorativa; viceversa, è sempre mancato un approccio che tenesse nella giusta considerazione la formazione e il sostegno dell'organizzazione che accoglie il disabile. Alle aziende è stato imposto per legge l'assunzione di un certo numero di persone disabili sul totale dei dipendenti, ma non sono stati previsti strumenti di sostegno all'inserimento e all'accoglienza dei disabili. Le aziende non sono preparate a prendersi in carico una persona disabile, non sanno quali mansioni e compiti attribuirgli, quali siano le competenze e le abilità che il disabile può mettere a frutto nell'organizzazione, non sanno da chi, con quali metodi e criteri accompagnare il disabile nel suo percorso lavorativo, quante ore consecutive debbono farla lavorare e se le ore che non lavora sono a carico dell'azienda. Mille quesiti senza risposta, l'unica cosa certa è che le aziende sono incalzate da una legge che chiede loro di adeguarsi alla normativa. E' necessario invece progettare e mettere in atto intervento di formazione e monitoraggio che prepari le aziende a questo scopo, invece fino ad oggi le leggi non

---

<sup>18</sup> Vedi quanto citato nel capitolo precedente.

hanno investito sulla preparazione, ma solo sulle persone disabili. Si sono creati laboratori protetti specifici evitando un'inclusione vera all'interno di un'azienda.

Con la riforma Biagi della legge sul lavoro è stato introdotto il sistema della Convenzione tra gli uffici competenti e l'azienda che accoglie il disabile. La convenzione stipula un accordo che dovrebbe migliorare la qualità dell'accoglienza della persona disabile nel contesto aziendale ma, come abbiamo sopra esposto, le aziende rifiutano l'inserimento lavorativo delle persone disabili, anche se viene loro imposto dalla legge l'obbligo di inserire una persona disabile ogni 15 persone dipendenti.

Il progetto vuole partire proprio dall'incapacità dell'azienda di accogliere la persona disabile, per porre nuovi obiettivi riguardo al problema disabilità e lavoro, facilitando l'inserimento. Il progetto prevede di occuparsi, nello specifico, della disabilità intellettiva e mentale che risulta la più difficile da inserire. Inserire la disabilità intellettiva è complicato per il fatto che richiede un impegno maggiore nello stimolare e accompagnare il lavoro che viene svolto. Una persona disabile intellettiva, compie un lavoro metodico e anche perfetto, ma la durata e resistenza del tempo è minore. La persona disabile intellettiva potrebbe esserci la giornata che non intende lavorare e in questo caso bisogna accettare la situazione, insistere comporta un rifiuto che può durare nel tempo.

## **2. L'obiettivo generale del progetto**

L'obiettivo generale del progetto è la progettazione e realizzazione di un intervento sperimentale di inserimento lavorativo di soggetti disabili intellettivi, centrato su due punti:

- 1) la formazione, l'accompagnamento e il monitoraggio del disabile nel suo inserimento lavorativo;
- 2) la formazione, accompagnamento e sostegno della realtà aziendale in cui il disabile vi partecipa.

In termini più specifici, si vuole mettere a punto e verificarne la validità e la replicabilità di un nuovo modello di intervento efficace di inserimento lavorativo di soggetti disabili in azienda, trovando una via per accogliere la disabilità come valore aggiunto.

L'idea nasce dall'Associazione Outsider di Torino, con grande esperienza nel campo della disabilità intellettiva, che sente la necessità di dar voce a quei genitori di ragazzi con disabilità intellettiva che vogliono per i loro figli un lavoro che dia dignità senza dover necessariamente inserirli in laboratori della città di Torino poco appaganti se non addirittura frustranti. L'Associazione, da quando si occupa del problema, si è accorta che molte aziende preferiscono pagare una multa per non avere accolto una persona disabile all'interno del contesto lavorativo, piuttosto che assumerla. Oggi la legge richiede che venga fatto un percorso formativo alle persone disabili finalizzato all'assunzione in azienda. Questo però ha creato molte aspettative che sovente vengono disattese perchè non è stato creato preventivamente il luogo adatto ad accoglierli. Onde evitare false speranze bisogna che i centri di formazione, finanziati attraverso bandi da enti pubblici, non gestiscano i corsi per persone disabili inserendo nella stessa classe diversi tipi di disabilità.

L'associazione da alcuni anni ha siglato una convenzione quadro con il Politecnico di Torino e diverse volte in questa sede si è discussa la questione disabilità e inserimento lavorativo. In questo progetto si è pensato di coinvolgere un' università umanistica per la preparazione rivolta al mondo della disabilità e una università tecnologica riguardo al tema tecnico aziendale. Saranno poi coinvolte alcune aziende sul territorio di Roma e Torino per la sperimentazione. I risultati che ci si attende sono quelli di trovare una maggiore disponibilità delle aziende, proprio perché prima si è cercato di partire dall'azienda stessa. L'obiettivo principale è quello di migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità intellettiva. Nel progetto si prevede di inserire almeno una decina di persone con questo tipo di disabilità.

### **3. Il percorso**

### 3.1. formazione della persona disabile

Da un'analisi attenta notiamo che la formazione della persona con disabilità è di tipo medio basso: questo comporta una notevole difficoltà quando avviene l'impatto con il mondo del lavoro. Spesso le istituzioni formative rilasciano attestati e diplomi alla persone disabili, a cui non corrispondono le relative competenze, conoscenze e capacità. Questo fa sì che al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro la persona non sia realmente preparata perché non ha assimilato i concetti trasmessi nell'ambito formativo. Il percorso formativo di una persona disabile intellettiva deve essere fatto ad hoc e tarato sulle reali capacità intellettive.

In questo caso gli insegnanti hanno una grossa responsabilità nell'ammettere una persona disabile al proseguimento del percorso formativo. La responsabilità è anche dei genitori che si creano delle aspettative troppo alte per i propri figli e spesso volte vivono con ansia l'attesa del diploma. Nel momento in cui il figlio viene in possesso di un diploma, rivendicano immediatamente l'inserimento al lavoro. Le aziende, ovviamente, faticano a soddisfare le richieste d'inserimento lavorativo quando non ci sono le competenze adeguate. È fondamentale essere chiari prima, cercare un corso formativo più adatto alla persona. La domanda che sorge è: quale tipo di formazione può essere fatta per la persona disabile? I percorsi attuali rispondono alle esigenze o alle necessità della persona con handicap? Certamente i tentativi fatti sono molti, ma non è possibile mettere insieme in un unico percorso formativo diversi tipi di disabilità. Nel momento in cui andiamo a preparare una persona disabile intellettiva al lavoro dobbiamo creare l'adattamento del percorso formativo. Quello che oggi purtroppo non viene finanziato è la personalizzazione della preparazione della persona disabile. Che cosa significa personalizzazione? Indica che in accordo con l'azienda che si prenderà in carico la persona disabile, si deciderà quali sono le informazioni che si daranno alla persona disabile, quelle che le serviranno per svolgere la sua attività all'interno dell'azienda, non solo, ma anche secondo le sue capacità evitando di crearsi delle aspettative troppo alte che se non raggiunte creano delle frustrazioni come

quando viene fatto un percorso didattico non adatto alla realtà. In seguito si vedrà nel progetto il procedimento formativo.

### **3.2. Il ruolo dei centri per l'impiego**

Un altro problema sorge con l'utilizzo dei centri per l'impiego che sono deputati alla programmazione per l'inserimento della persona disabile al lavoro, ma non vengono utilizzati dai genitori. Infatti i genitori preferiscono fare inserimenti selvaggi che poi rischiano di essere fallimentari. Abbiamo poi delle differenze tra nord e sud per i centri dell'impiego. Nei bollettini dei centri dell'impiego della Provincia di Torino non si accenna alla questione delle persone disabili e lavoro<sup>19</sup>. I centri per l'impiego si occupano perlopiù del problema della disoccupazione legata alla grave crisi finanziaria. Il progetto andrebbe a sostenere i centri dell'impiego nella loro attività di inclusione lavorativa. Ci sono delle iniziative ma sono poche.

### **3.3. la formazione dell'azienda**

Un altro problema sorge dall'azienda stessa che si ritrova come obbligo di legge il dover assumere una persona disabile che non sa come gestire. All'interno dell'azienda non ci sono educatori o assistenti sociali che aiutano a capire il comportamento della persona disabile intellettiva nella fase di integrazione e non viene fatto il monitoraggio dell'attività che viene svolta da parte della persona disabile. Il problema, come già detto, non sta nella persona disabile ma nella preparazione dell'azienda all'accoglienza di un disabile. Nella progettazione dei finanziamenti dell'ente pubblico o privato non viene prevista la formazione di dipendenti dell'azienda per accogliere, seguire e fare da tutor alla persona disabile. Il nostro progetto si pone l'obiettivo di far leva proprio su questo aspetto che riteniamo fondamentale.

### **3.4. Obiettivi specifici**

---

<sup>19</sup> [http://www.provincia.torino.it/sportello-lavoro/centri\\_impiego/pubblicazioni/bollettino\\_mercato\\_lavoro\\_3\\_2010](http://www.provincia.torino.it/sportello-lavoro/centri_impiego/pubblicazioni/bollettino_mercato_lavoro_3_2010)

- Accessibilità maggiore per le persone disabili ad introdursi nel mondo del lavoro nei vari ambiti aziendali;
- Aiutare l'azienda ad accogliere la persona disabile;
- Formare in modo specifico secondo quanto previsto dalla legge 68/99 la persona disabile attraverso un percorso personalizzato e professionale<sup>20</sup>;
- Formare l'azienda all'accoglienza della persona disabile, preparando in modo specifico due dipendenti come tutor;
- Sostenere i genitori nella scelta giusta per il proprio figlio come aspetto di protezione sociale;
- Creare servizi a sostegno dell'integrazione delle persone disabili intellettive
- Sostenere le attività del centro dell'impiego.

### 3.5. Una via nuova

Partendo da queste problematiche possiamo intuire su quale strada il progetto si muove. Bisogna partire prima di tutto dalle necessità dell'azienda, conoscere quali sono, capire in quale campo l'azienda ha più bisogno e può introdurre la persona disabile e infine cogliere le esigenze della persona disabile e trovare la via giusta per creare l'integrazione.

Il progetto prevederà all'inizio di partire con:

- un questionario da sottoporre alle aziende che hanno aderito alla sperimentazione e hanno siglato la convenzione con gli enti preposti. Il questionario dovrà individuare quali sono le difficoltà dell'azienda nell'accogliere una persona disabile intellettiva nella propria struttura.
- Partendo dal bisogno emerso nel questionario si dovrà costruire l'ambito formativo per le aziende per aiutarle a superare la fase di stallo. La formazione

---

<sup>20</sup> Viene inteso come professionalità la preparazione ad un tipo di lavoro dando le competenze per poterlo svolgere.

dell'azienda sarà attuata da docenti delle università preposte in convenzione al progetto e finanziati dal progetto.

- Con le aziende si cercherà di capire in quale ambito la persona disabile possa essere inserita nel contesto lavorativo. Individuato l'ambito e la persona disabile che si sente portata per quel tipo di lavoro si costruisce il percorso formativo adatto alla persona e al suo quoziente intellettivo. La formazione della persona disabile sarà fatta da un'agenzia formativa che costruirà il percorso adatto alle esigenze dell'azienda. La preparazione sarà di contenuti e di pratica che consiste in un tirocinio all'interno dell'azienda per valutarne l'inserimento.
- Nel tempo di formazione di entrambi gli ambiti, azienda e persona disabile, verranno create delle performance che coinvolgeranno entrambi le parti con l'obiettivo di sensibilizzarsi reciprocamente. Questa fase deve essere fatta prima del tirocinio.
- Le università preposte faranno da tutor alle aziende al fine di avere un punto di riferimento che garantisca una tranquillità all'inserimento lavorativo.
- Inserimento della persona disabile, valutazione, gradimento e risultato.

### **3.6. Attuazione del progetto**

- dopo la prima stesura del progetto, verrà stipulata una convenzione tra LUMSA, Politecnico di Torino e Associazione Outsider.

- Nel frattempo l'Associazione Outsider avrà partecipato al Work shop della Fondazione CRT di Torino riguardo al tema disabilità e lavoro.

- Verranno individuate tre aziende (agricola, meccanica, informatica) sia sul territorio di Torino e Roma dove verrà applicata la sperimentazione. Anche queste aziende dovranno stipulare una convenzione con gli enti sopra citati.

- Il progetto verrà presentato ad un ente attraverso un bando che finanzia tale progetto. Al bando parteciperanno gli enti preposti e le aziende.
- Nel momento del finanziamento del progetto si procederà all'accordo con l'agenzia formativa per la persona disabile. Si comincerà la procedura come spiegata sopra.

### **3.7. Valori e valutazione**

#### **a) Valori e disabilità**

1. Competenze della disabilità intellettiva;
2. Scelte giuste personalizzate;
3. il loro valore come presenza nella comunità sociale;
4. Dignità come persone anche attraverso il lavoro;
5. Relazioni sociali con il mondo che li circonda;
6. Il valore del lavoro come aspetto di partecipazione alla vita comune;
7. Aspettative giuste e percorsi adeguati.

#### **b) aspetti**

- essere una persona con propria dignità e rispetto, trattata con pari diritti, ed essere accettata per quello che è;
- essere capaci di prendere le proprie decisioni che devono perciò essere rispettate; avere il diritto ad imparare dai propri errori;
- aiutare le persone che hanno un bisogno maggiore di aiuto e che non possono parlare per loro conto, avere le loro decisioni comprese e rispettate;
- credere nel proprio valore di persona ed essere aiutati eventualmente ad accettare se stessi.

- che altri individui credano in loro come persone, non essere discriminati a causa della disabilità ed avere le stesse possibilità di scelta verso gli amici, l'ambiente ed il lavoro.

### c) Ruoli ...

- Un ruolo valorizzato e stimato dal datore di lavoro;
- Remunerazione, termini e condizioni pari;
- Ambito di lavoro integrato;
- Opportunità di sviluppi di carriera;
- L'apprendimento delle abilità necessarie, sul posto di lavoro con il proposito di portare la persona con disabilità ad essere indipendente
- L'addestramento e' orientato ad attivare tutti i colleghi di lavoro affinché l'integrazione lavorativa possa raggiungere i migliori livelli;
- I tutor devono essere operatori dello staff aziendale nominati dall'azienda che hanno il compito relazionare azienda e disabilità.

Alla luce di questo il criterio per la selezione della persona disabile da inserire in azienda viene fatta in accordo con l'azienda perché deve anche rispondere ad entrambi i bisogni sia della persona disabile che l'azienda che lo prende in carico.

### d) Valutazione

- La disponibilità della persona con disabilità per particolari mansioni viene valutata sulla base di osservazioni formali e non quali:
  1. l'interesse della persona nelle particolari componenti del lavoro;
  2. capacità della persona piuttosto che le incapacità la valutazione e' comunque dinamica e modificabile.

- Valutazione dei risultati:

Partendo dagli obiettivi prefissati la valutazione verrà fatta nel seguente modo:

a) riguardo all'accessibilità si verificheranno sia gli aspetti strutturali che culturali dell'azienda, attraverso un'analisi dei problemi emergenti dal questionario iniziale. Dopo un anno di sperimentazione si andrà a confrontare ciò che era la situazione iniziale e quella dopo un anno di attività .

b) riguardo all'accoglienza della persona disabile in azienda si valuterà l'impatto creato da questa presenza, il miglioramento dei rapporti tra i dipendenti e la maggiore sensibilizzazione nei confronti dello svantaggio. Questo dato dovrebbe stimolare l'azienda all'accoglienza della persona disabile all'interno della propria realtà, senza doverlo fare esclusivamente perchè imposto dalla legge.

c) Riguardo alla formazione della persona disabile si dovranno verificare i seguenti aspetti:

- la capacità dell'agenzia formativa nel preparare i corsi specifici;
- attraverso dei semplici test si verificherà l'apprendimento avvenuto;
- nel colloquio con la persona disabile si comprenderà quali sono stati gli aspetti più graditi nella formazione e quelli meno;
- si verificherà con i docenti le problematiche che sono emerse durante il percorso formativo, in modo da strutturare dei percorsi per i nuovi inserimenti.

d) Si dovranno monitorare i due tutor per dar loro la possibilità di confrontarsi e capire se gli obiettivi stabiliti all'inizio del percorso stanno funzionando, diversamente bisognerà cambiare strategia d'inserimento. Per queste due persone è fondamentale il riferimento ad un coach che li aiuti nell'analisi della situazione. Questa figura avrà anche il compito di verificare periodicamente l'andamento del programma stabilito all'inizio del percorso.

e) Nella verifica si dovrà mantenere un contatto con i genitori che dovranno comunicare il ritorno delle emozioni che il figlio vive all'interno dell'azienda. Lo stesso coach che segue i tutor sarà un riferimento anche per i genitori.

- Inserimenti

L'inserimento sarà di una persona disabile per azienda che parteciperà alla sperimentazione iniziale. La selezione sia dell'azienda che della persona disabile verrà effettuata attraverso colloqui con i responsabili del progetto che andranno a verificare diversi aspetti:

- per la persona disabile:
  - desiderio di fare quel tipo di lavoro;
  - attitudini di apprendimento;
  - capacità manuale;
  - tempo di resistenza;
- per l'azienda:
  - disponibilità all'accoglienza;
  - disponibilità formativa;
  - disponibilità ad un cambiamento strutturale e culturale.

Alla luce di quanto emerge si farà la scelta dell'azienda per l'inserimento più adatto.

#### Metodi e tempi della verifica

1. Fase uno: nel primo mese verrà fatta settimanalmente la valutazione del gradimento del lavoro da parte della persona disabile e delle difficoltà che emergono. Questa valutazione è utile anche per l'azienda per conoscere i problemi che i tutor incontrano;

2. Fase due, si passerà nel secondo mese ad una valutazione quindicinale;
3. Fase tre, si procederà ad una valutazione mensile per tre mesi.
4. Fase quattro valutazione ogni sei mesi per un anno.

Dopo questo tempo si può ritenere di aver effettuato un'integrazione lavorativa. I tutor avranno a disposizione il coach per le situazioni sporadiche. Le valutazioni verranno fatte attraverso colloqui verbalizzati.

Nel progetto vengono coinvolti diversi attori: quelli dell'azienda, familiari, centri per l'impiego, volontari. Nel momento in cui il progetto raggiunge i suoi obiettivi si potranno vedere i risultati positivi per la persona disabile. Aspetti del progetto:

- il disabile raggiunge l'obiettivo della sua vita:

partecipare alla vita lavorativa, essere riconosciuto per la sua abilità, avere un minimo di sostegno economico, evitando una dipendenza statale che a volte serve a poco. Vivere l'aspetto lavorativo per la persona disabile è partecipare alla vita sociale uscendo ogni giorno dalla condizione d'isolamento per andare verso un luogo comune che porta a relazionarsi.

- la famiglia (secondo aspetto importante).

Questo aspetto è fondamentale perché aiuta la famiglia nella sua quotidianità, si sente sollevata e con più tempo disponibile, senza essere coinvolta per 24 ore al giorno. L'assenza del proprio figlio aiuta i genitori a ritrovare le energie per continuare il percorso di accompagnamento.

- Azienda. La presenza della persona disabile porterà un valore aggiunto all'interno dell'azienda nei seguenti aspetti:

- Stimolando l'azienda a nuove strategie produttive realizzate anche attraverso percorsi semplici;
- Produrre relazione tra i componenti dell'azienda stimolati dalla presenza della persona disabile;

- Far uscire l'azienda dalla condizione di timore e paura all'accoglienza della persona disabile imboccando un percorso di sensibilizzazione e crescita per una società migliore.
  - Un valore aggiunto anche per i genitori che troveranno in questo percorso più serenità e un clima familiare, anche in azienda, favorevole all'inserimento del loro figlio disabile.
- 
- Accessibilità maggiore per le persone disabili ad introdursi nel mondo del lavoro nei vari ambiti aziendali;
  - Aiutare l'azienda ad accogliere la persona disabile;
  - Formare in modo specifico, secondo quanto previsto dalla legge 68/99, la persona disabile attraverso un percorso personalizzato e professionale<sup>21</sup>;
  - Formare l'azienda all'accoglienza della persona disabile, preparando in modo specifico due dipendenti come tutor;
  - Sostenere i genitori nella scelta giusta per il proprio figlio come aspetto di protezione sociale;
  - Creare servizi a sostegno dell'integrazione delle persone disabili intellettive
  - Sostenere le attività del centro dell'impiego.

---

<sup>21</sup> Viene inteso come professionalità la preparazione ad un tipo di lavoro dando le competenze per poterlo svolgere.

**Progetto "DISABLAV"**

**SCHEDA PER LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI**

**Titolo del piano " DISABLAV"  
(Formare una persona disabile , Unire Risorse e Obiettivi, diffondere cultura d'impresa)**

Denominazione sociale (ragione sociale per esteso):	
Indirizzo sede legale:	Cap e località:
Indirizzo unità produttiva:	Cap e località:
Telefono:	Fax:
E-mail:	Partita IVA:
Matricola/e INPS:	Codice Fiscale:
Settore di attività economica:	Tipologia di attività svolta:
Codice ATECO (v. anche CCIAA):	Contratto Collettivo Nazionale applicato:

<p>Numero totale dipendenti in azienda: _____</p> <p>Età media _____</p> <p>Istruzione media _____</p> <p>Vi sono soggetti in tirocinio o stage</p> <p><input type="checkbox"/> Si      <input type="checkbox"/> No</p>	<p><u>RSU presente:</u>    SI      NO</p> <p>In caso di RSA, descrivere composizione:</p> <p>CGIL      CISL      UIL</p>		
<b><u>Dimensione impresa:</u></b>			
<p>Numero dipendenti &gt; 250</p> <p style="text-align: center;">Si      No</p>	<p>Fatturato ultimo anno ≥ 50 milioni</p> <p style="text-align: center;">Si      No</p>	<p>Tot. bilancio ultimo anno ≥ 43 milioni</p> <p style="text-align: center;">Si      No</p>	<p>Altro da comunicare</p> <p>_____</p>
<p>L'impresa ha beneficiato di finanziamenti, aiuti di stato o attività formative finanziate a partire dal 2009:</p> <p><input type="checkbox"/> Si      <input type="checkbox"/> No</p> <p>L'impresa ha aderito ad iniziative volte a promuovere il settore sociale</p> <p><input type="checkbox"/> Si      <input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Vi sono (all'interno della organizzazione) lavoratori con disabilità</p> <p><input type="checkbox"/> Non vi sono lavoratori con disabilità</p> <p><input type="checkbox"/> Siete disposti ad ospitare uno o più lavoratori disabili formati ad hoc:</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> Fino a 3</p> <p><input type="checkbox"/> Da 3 a 5</p> <p><input type="checkbox"/> altro</p>	<p><u>Natura Giuridica:</u></p> <p><input type="checkbox"/> IMPRESA INDIVIDUALE E FAMILIARE</p> <p><input type="checkbox"/> SOCIETA' DI PERSONE</p> <p><input type="checkbox"/> SOCIETA' DI CAPITALI</p> <p><input type="checkbox"/> COOPERATIVA</p> <p><input type="checkbox"/> CONSORZIO</p> <p><input type="checkbox"/> ISTITUZIONE SOCIALE PRIVATA</p> <p>ALTRO (<i>specificare</i>) _____</p>		

Referente da contattare: (Cognome, Nome, tel., e-mail)

1. **Quali sono, a suo avviso, gli obiettivi a breve e medio periodo dell'azienda?**  
(Scelga solo 4 tra le seguenti alternative)

1	Conoscere meglio il mercato	
2	Aumentare la motivazione dei lavoratori	
3	Migliorare la Relazione/comunicazione interna e esterna	
5	Realizzare nuovi prodotti	
6	Migliorare la qualità del servizio offerto	
7	Ridurre i costi	
8	Ridurre i tempi di produzione e aumentare l'efficienza organizzativa	
9	Aumentare il grado di soddisfazione del cliente	
10	Migliorare la gestione delle relazioni interne, con i fornitori, i partner commerciali, il sistema economico locale	

2. **Come si potrebbe migliorare ed innovare nella sua azienda?**

(Scelga solo 4 tra le seguenti alternative)

1	Migliorare i rapporti con i clienti	
2	Ampliare il mercato di riferimento	
3	Cambiare i processi di produzione	
5	Avere rapporti più stabili con fornitori e partner	
7	Gestire meglio le "risorse umane"	

8	Creare reti/rapporti con altre imprese	
---	--	--

**3. Su quali attività conviene investire, anche in termini di competenze professionali del personale?**

(Scelga solo 4 tra le seguenti alternative)

1	Definizione di nuove "strategie" aziendali	
2	Analisi del mercato locale/regionale/nazionale	
4	Attività operative	
5	Attività di manutenzione	
6	Attività gestionali	
7	Servizi – Vari	
8	Gestione dei rapporti con il cliente/fornitori	
9	Pianificazione delle risorse economiche e finanziarie	
10	Gestione "informatizzata" dei processi	

**4. Presenza di obiettivi di crescita e/o di ripresa volti a:**

- Promuovere l'innovazione
- Supportare la crescita dimensionale dell'impresa
- Favorire l'aggregazione e l'integrazione tra imprese.
- Rafforzare la capacità di operare sul mercato
- Alimentare il benessere organizzativo e motivazionale
- Innovare i sistemi di gestione e organizzazione
- Sviluppare le competenze dei soggetti della organizzazione

ALTRO (specificare) \_\_\_\_\_

**Progetto "DISABLAV"**

**SCHEDA PER LA SCELTA DELLE AREE DI INSERIMENTO PROFESSIONALE**

**Titolo del piano " DISABLAV"  
(Formare Una persona diversamente Abile, Unire Risorse e Obiettivi, diffondere cultura d'impresa)**

Denominazione sociale (ragione sociale per esteso):	
Indirizzo sede legale:	Cap e località:
Indirizzo unità produttiva:	Cap e località:
Telefono:	Fax:
E-mail:	Partita IVA:
Matricola/e INPS:	Codice Fiscale:
Settore di attività economica:	Tipologia di attività svolta:
Codice ATECO (v. anche CCIAA):	Contratto Collettivo Nazionale applicato:
<p>Numero totale dipendenti in azienda: _____</p> <p>(esclusi contratti di formazione lavoro, somministrazione, apprendisti, contratti a tempo determinato)</p>	<p><input type="checkbox"/> Siete disposti ad ospitare uno o più lavoratori disabili formati ad hoc:</p> <p><input type="checkbox"/> 1</p> <p><input type="checkbox"/> Fino a 3</p> <p><input type="checkbox"/> Da 3 a 5</p> <p><input type="checkbox"/> Altro _____</p>

E' in corso un intervento di Cassa Integrazione Guadagni?			
SI      NO			
<b>Dimensione impresa:</b>			
Numero dipendenti > 250	Fatturato ultimo anno ≥ 50 milioni	Tot. bilancio ultimo anno ≥ 43 milioni	Altro da comunicare
Si      No	Si      No	Si      No	_____
<p><b>AREE DI INSERIMENTO DEL/DEI LAVORATORE/I DISABILI</b></p> <p>area amministrativa</p> <p>Front office - reception</p> <p>area tecnica settore elettrico e termoidraulico</p> <p>area edile – costruzioni e ristrutturazioni</p> <p>area informatica _ gestione e/o programmazione e/o inserim. Dati</p> <p>affari generali e mansioni a supporto</p>		<p>Numero soggetti _____</p> <p>Numero soggetti _____</p> <p>Numero soggetti _____</p> <p>Numero soggetti _____</p> <p>Numero soggetti _____</p> <p>Numero soggetti _____</p>	
<u>Referente da contattare:</u> (Cognome, Nome, tel., e-mail)			

## Progetto “DISABLAV”

### CATALOGO PERCORSI FORMATIVI (ipotesi)

Titolo del piano “ DISABLAV”  
(Formare Una persona diversamente Abile, Unire Risorse e Obiettivi, diffondere cultura d’impresa)

#### Area Amministrativa

- Corso “La gestione dei dati contabili ed il loro inserimento nel database”
- Corso “La gestione della segreteria in Azienda” (come organizzare ed archiviare i documenti, il protocolla, la gestione della corrispondenza etc.)
- Corso “check up” per gli adempimenti in materia di sicurezza (gestione e aggiornamento documentazione, controllo attrezzature etc.)

#### Front office – Reception

- Corso “La comunicazione personale”: Ricevimento, accoglienza
- Corso “La comunicazione telefonica”: gestione del centralino, registrazione telefonate etc.

#### Area tecnica settore elettrico e termoidraulico

- Corso per “Elettricisti” Gestione, manutenzione
- Corso per “Termoidraulici” Gestione, manutenzione

## Area edile – costruzioni e ristrutturazioni

- Corso per “pittori” di ambienti interni
- Corso per lavorazioni edili

## Area informatica \_ gestione e/o programmazione e/o inserim. Dati

- Corso di Word
- Corso di Excell
- Corso Aces
- Posta elettronica, navigazione in internet
- Costruzione di un sito web

## Affari generali e mansioni a supporto

Si intende formare il soggetto in relazione alle funzioni generali a supporto delle diverse figure professionali aziendali – anche in merito ai fabbisogni specifici della impresa e della direzione.

Indice

Introduzione 2

## **PARTE I**

### **Normativa e statistica disabilità e lavoro**

a) La normativa sulle persone disabili: 1° approccio alla tematica	7
b) la normativa degli anni '80	9
c) Normativa vigente sulle persone disabili: legge 68/1999	10
d) Statistica sulla situazione negli ultimi anni	13
d1) Lavoro in Italia	14
d2) lavoro in Europa	14
e) Anno 2002	15
f) La situazione dal 2007	29
g) 2011 indagine C.G.I.L.	35

## **Parte II**

### **Il progetto**

1. Il problema del lavoro delle persone disabili	41
2. l'obiettivo generale del progetto	43
3. Il percorso	44
3.1. formazione della persona disabile	44

	6
3.2. il ruolo dei centri dell'impiego	45
3.3. formazione dell'azienda	46
3.4. obiettivi specifici	46
3.5. Una via nuova	47
3.6. Attuazione del progetto	48
3.7. Valori e valutazione	49
a) Valori e disabilità	49
b) Aspetti	49
c) Ruoli...	50
d) Valutazione	50

## PREMESSA: CHI EFFETTUA IL MONITORAGGIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99?

Ai sensi dell'articolo 21, la legge 68/99 prevedeva che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale presentasse al Parlamento una **relazione biennale sullo stato di attuazione della legge** stessa, sulla base dei dati che le Regioni sono tenute ad inviare al Ministero entro il mese di marzo di ogni anno.

C'è da segnalare un'importante novità avutasi con l'istituzione, mediante il D.M. 30 novembre del 2010 dell'**Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità**, costituito da membri del Ministero delle Politiche Sociali, dal Ministero della salute, dai rappresentanti dell'ISFOL e dalle maggiori associazioni che si occupano di persone diversamente abili.

In via preliminare occorre segnalare che i servizi del collocamento mirato si rivolgono a tutte le persone presenti negli elenchi unici provinciali previsti dalla legge 68/99

Inoltre i dati che abbiamo includono anche i soggetti indicati nell'articolo 18 della legge 68/99 (ossia gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio) - la quota dedicata a quest'ultima categoria di soggetti corrisponde a circa il 9,2 per cento del totale.

Tuttavia va chiarito che la legge 68/99 riguarda esclusivamente le persone diversamente abili, mentre con riferimento alle persone sopra menzionate, in attesa dell'adozione di una specifica disciplina a loro dedicata, viene attribuita ad essi una limitata quota di riserva nelle imprese che occupano più di cinquanta dipendenti.

I dati che abbiamo sono ricavati dalle relazioni biennali al Parlamento presentate dal Ministero del lavoro e della Previdenza sociale<sup>22</sup>

BIENNIO DI RIFERIMENTO	N° DI PERSONE DISABILI ISCRITTE ALLE LISTE DI COLLOCAMENTO	N° DI PERSONE DISABILI INSERITE NEL MONDO DEL LAVORO
Dicembre 2003	496.665 mila persone	28.573 mila persone
Dicembre 2004	575.487 mila persone	25.337 mila persone
Dicembre 2005	645.220 mila persone	30.000 mila persone circa
Dicembre 2006	699.886 mila persone	27.454 mila persone
Dicembre 2007	768.395 mila persone <sup>23</sup>	31.535 mila persone
Dicembre 2008	800.000 mila persone <sup>24</sup>	28.306 mila persone
Dicembre 2009		20.830 mila persone <sup>25</sup>

Tuttavia i dati più recenti devono tenere conto della crisi economica internazionale e dei tagli ai fondi sull'inserimento lavorativo e dei provvedimenti legislativi. Dal sito dell'INAIL "SuperAbile" emerge un quadro scoraggiante: negli ultimi anni si registra un calo del 34% di posti di lavoro per disabili. Trovare un posto di lavoro diventa sempre più arduo e a questa difficoltà si aggiunge anche la problematica della precarietà: aumentano sempre di più contratti di lavoro a tempo determinato per le persone diversamente abili: erano il 41,&% nel 2008 e nel 2009 sono aumentati fino a raggiungere il 48,%%

<sup>22</sup> Consultabile dal sito: <http://www.handicapincifre.it/documenti/IIIRelazionealParlamentoParte1.pdf>

<sup>23</sup> Dato della IV Relazione sullo stato di attuazione della legge 68/99 – ricavabile al seguente link: <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/EBEFFDC5-52FD-4E39-874E-E94C7698B595/0/IVRelazionealParlamento.pdf>

<sup>24</sup> Dati ISFOL.

<sup>25</sup> Dati ricavabili dal link : [http://www.superabile.it/web/it/CANALI\\_TEMATICI/Lavoro/Inchieste/info-1637662604.html](http://www.superabile.it/web/it/CANALI_TEMATICI/Lavoro/Inchieste/info-1637662604.html)

## **Allegato 2**

### **Carcere: in Italia sono 14.116 i detenuti che lavorano**

*La relazione al Parlamento del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria. Rispetto al 2009 i lavoratori ristretti aumentano in termini assoluti, ma diminuiscono in percentuale. Insufficiente il budget per la remunerazione*

14/01/2011

Roma

I detenuti che lavorano all'interno delle carceri italiane sono 14.116, pari al 20,68% della popolazione ristretta. Rispetto al 2009, il numero aumenta leggermente in termini assoluti (erano 13.408), ma diminuisce in percentuale sul totale della popolazione detenuta, soprattutto perché mancano i fondi per le remunerazioni.

Questi i contenuti della relazione che il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria ha inviato al Parlamento. Per il 2010 sono stati assegnati fondi per poco più di 54 milioni di euro con cui pagare "scopini", porta vitto e gli altri detenuti addetti ai lavori che si svolgono quotidianamente in carcere. A queste risorse vanno però sottratti i fondi destinati alla copertura finanziaria della "Legge Smuraglia" (4milioni 282mila euro), i rimborsi all'Inail, all'Inps e all'Agenzia delle entrate.

Il budget, "largamente insufficiente" secondo la relazione, ha portato così le direzioni degli istituti penitenziari a ridurre l'orario di lavoro pro-capite in modo da poter garantire a più persone la possibilità di guadagnare qualcosa. E' aumentato, inoltre, nell'ultimo anno il numero di detenuti che lavorano, dentro e fuori dal carcere, per ditte o cooperative esterne, passati dai 1.798 del giugno 2009 ai 2.058 del 2010.

Per il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, particolarmente significative sono le esperienze negli istituti di Padova, Milano Bollate, Torino, Monza e Massa, dove un significativo numero di detenuti è stato assunto da cooperative e imprese per attività lavorative all'interno degli istituti. "Si rileva un certo interesse nei confronti della manodopera 'detenuta' - si legge nella relazione -, anche se molto resta ancora da fare per rendere più significativa la presenza del mondo imprenditoriale all'interno del carcere".