



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità tramite convenzione



*Il caso **Arte e Libro**
soc. coop. ONLUS*



Un **quadro normativo** di riferimento

Fonti principali

- **L. n. 68/1999 recante norme per «il diritto al lavoro dei disabili»** (sul cd. collocamento mirato)
- **Dir. 2000/78/CE sulla «parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro»**
- **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** (ratificata e resa esecutiva in Italia con la L. n. 18/2019)
- **Art. 14, D. Lgs. n. 276/2003** (cd. Riforma Biagi)



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

La **disabilità**: dal «modello medico» al «modello **biopsicosociale**»

OMS, 1980: modello medico della disabilità

La disabilità era definita quale **sinonimo di menomazione**, ponendo l'accento solamente sugli **elementi che condizionano in negativo la vita della persona** (ossia le limitazioni psicofisiche e lo svantaggio sociale che ne deriva), senza mai prendere in considerazione l'influenza dell'ambiente nel quale essa è inserita.

CGUE, 11 luglio 2006: C-13/05, Chacòn Navas

I giudici avevano interpretato la nozione di «*handicap*» (di cui all'art. 1, dir. 2000/78/CE) «come un **limite** che **deriva** in particolare da **menomazioni fisiche, mentali o psichiche** e che **ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale**», evidenziando altresì come gli **effetti** sulle sue capacità dovessero possedere **carattere duraturo**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

La **disabilità**: dal «modello medico» al «modello **biopsicosociale**»

OMS, 2001: modello biopsicosociale della disabilità

La disabilità viene definita quale «conseguenza (...) di una complessa **relazione** tra la **condizione di salute** di un individuo e i fattori personali e ambientali che rappresentano le **circostanze** in cui [l'individuo] vive».



inversione di marcia nel modo di concepire la disabilità:
superata la prospettiva individuale, in cui la soluzione è la sola terapia medica,
si è giunti a una **lettura collettiva e universale del fenomeno**,
in cui l'intervento risiede nell'**azione** e nell'**inclusione sociale**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

La **disabilità**: dal «modello medico» al «modello **biopsicosociale**»

ONU, 2006: Convenzione sui diritti delle persone con disabilità

Andando oltre lo stato di salute della persona, l'ONU ha prodotto una definizione in termini relativi [Preambolo, lett. e)], ossia rispetto all'«**interazione**» tra le «**durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali**» di un individuo e le «**barriere di diversa natura**» che ne ostacolano «la piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri» (art. 1, c. 2).



la nozione di disabilità **non** possiede carattere **medico**,
bensì di tipo **relazionale**,
e considera cioè i **processi di esclusione**
determinati da **barriere** economiche e sociali presenti nell'ambiente esterno



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

La **disabilità**: dal «modello medico» al «modello **biopsicosociale**»

CGUE, 11 aprile 2013, C-335/11, C-337/11, *HK Danmark*

La disabilità (nei contesti di lavoro) viene definita quale «**limitazione**, risultante in particolare da **menomazioni** fisiche, mentali o psichiche, che **in interazione** con **barriere di diversa** natura può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori».

L'elemento fondante della disabilità è legato all'**incapacità delle strutture di adeguarsi alle esigenze** della persona svantaggiata. Occorre **realizzare beni, servizi e, più in generale, spazi in un'ottica inclusiva**, per assicurare a tutti (i prestatori) la fruizione di luoghi (di lavoro) **accessibili**, in risposta al **dovere collettivo di rimuovere** preventivamente **ogni possibile ostacolo** alla esplicazione di tutti i diritti fondamentali delle persone con disabilità



L'obbligo assuntivo di persone con disabilità previsto nella L. n. 68/1999

Art. 1, L. n. 68/1999

«La presente legge ha come **finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro** attraverso servizi di sostegno e di **collocamento mirato**. Essa si applica:

- 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%;
- b. alle **persone invalide del lavoro** con un grado di invalidità superiore al 33%;
- c. alle **persone non vedenti o sordomute**, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e ss. modd., e 26 maggio 1970, n. 381, e ss. modd.;
- d. alle **persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio**.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

L'obbligo assuntivo di persone con disabilità previsto nella L. n. 68/1999

Art. 3, L. n. 68/1999

«I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a. sette per cento dei lavoratori occupati**, se occupano più di 50 dipendenti;
- b. due lavoratori**, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c. un lavoratore**, se occupano da 15 a 35 dipendenti».



Mancato assolvimento dell'obbligo: **sanzione amministrativa**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

L'obbligo assuntivo di persone con disabilità previsto nella L. n. 68/1999

Art. 15, L. n. 68/1999

Qualora il datore non adempia all'obbligo di assunzione, l'art. 15, l. n. 68/1999 statuisce l'irrogazione di **sanzioni amministrative** per ogni **giornata lavorativa di mancato impiego della persona con disabilità**, fissandone l'ammontare a 5 volte l'esenzione contributiva prevista dall'art. 5

Recentemente, il Ministro del Lavoro ha decretato **l'adeguamento dell'importo del contributo esonerativo a 39,21€, inasprendo**, di riflesso, **l'apparato sanzionatorio**: in tal modo, la sanzione diviene di 196,05€ giornalieri per ogni mancata assunzione, e, se moltiplicata per 260 giornate lavorative, raggiunge quota 50.973,00€ annui.

$$39,21 \text{ (euro)} \times 5 \text{ (giorni lavorativi)} \times 260 \text{ (giorni lavorativi annui)} = \\ \mathbf{50.973,00} \text{ (sanzione annuale)}$$



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le **condizioni occupazionali** delle persone con disabilità in Italia

La **disabilità** in Italia

In Italia, le **persone con disabilità** ammontano a **3 milioni 115 mila** (5,2% della popolazione residente), cui si aggiungano **9 milioni 654 mila** persone con **limitazioni funzionali lievi** o con **malattie croniche**

= **12 milioni 769 mila** persone
(21,2% della popolazione residente)
principalmente **anziane over 65**, principalmente **donne**



Le **condizioni occupazionali** delle persone con disabilità in Italia

La **disabilità** nell'**istruzione** e nel **mercato** del lavoro

Il **30,9%** delle persone iscritte alle liste di collocamento ha un titolo di istruzione superiore alla licenza di scuola media (il **6,3%** ha un titolo universitario e il **24,6%** un diploma di maturità)

- il **35,8% delle persone con disabilità**, comunque abili al lavoro (contro il **57,8%** di persone senza limitazioni) **lavora**;
- il **20,7% delle persone con disabilità** (contro il **14,8%** di persone senza limitazioni) **cerca un impiego**;
- il **43,5% delle persone con disabilità** (contro “solo” il **27,5%** di persone senza limitazioni) si colloca nell'**inattività**



Le **condizioni occupazionali** delle persone con disabilità in Italia

La **disabilità** nel lavoro e le **differenze di genere**

- solo il **29,4% delle donne con disabilità** (contro il **43,3%** degli uomini con disabilità) **lavora**;
- solo il **16,6% delle donne con disabilità** (contro il **25,1%** degli uomini con disabilità) **cerca un impiego**;
- addirittura il **53,9% delle donne con disabilità** (contro il **31,6%** degli uomini con disabilità) si colloca nell'**inattività**

Inoltre, il **disagio occupazionale** sofferto dalle persone con disabilità comporta una **ridondanza** che si abbatte prepotentemente non solo sulla loro **condizione economica**, ma anche sulla **sfera familiare**, già gravata dagli oneri di cura e assistenza.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le **condizioni occupazionali** delle persone con disabilità in Italia

La **disabilità** nel lavoro e i **ruoli** ricoperti

All'interno delle organizzazioni dirette alla realizzazione di profitti (quali sono, legittimamente, le imprese), le **persone con disabilità** sono spesso considerate "**lavoratori di serie B**" (anziché risorse), in ragione di **presunte ridotte performance**.

- Se il **36,2%** delle occupate e degli occupati con disabilità ricopre un **ruolo impiegatizio**, solo il **19,8%** di queste/i si colloca ai **vertici della piramide**, svolgendo attività intellettuali/dirigenziali (5,3%) o professioni tecniche a elevata specializzazione (14,5%).



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le **convenzioni di inserimento lavorativo** previste dall'**art. 14, D. Lgs. n. 276/2003**

Il ruolo delle **cooperative sociali** di inserimento lavorativo

Il sistema di obblighi, incentivi, agevolazioni e sanzioni introdotto dalla l. n. 68/1999 risente ancora di **resistenze culturali**, che **non consentono di accettare la diversità quale risorsa, capace di generare valore.**

Ci si deve, a questo punto, chiedere quale sia lo strumento che meglio riesce a soddisfare le esigenze di imprese e lavoratori nel **rendere effettivo il diritto al lavoro delle persone con disabilità.**



Art. 14, D. Lgs. n. 276/2003 e investimento sulle cooperative sociali



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le **convenzioni di inserimento lavorativo** previste dall'**art. 14, D. Lgs. n. 276/2003**

«**Cooperative sociali*** e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati»

«Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i **servizi di [collocamento]** stipulano con le **associazioni sindacali** [dei datori e dei lavoratori] **comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, e con le **associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative [sociali di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate]** e con i [relativi] **consorzi**, convenzioni quadro su base territoriale [...] validate da parte delle **Regioni** [...], aventi a **oggetto il conferimento di commesse di lavoro** alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese aderenti».

(*) La l. n. 76/2020 (di conversione del d. l. n. 137/2020) ha modificato la rubrica dell'art. 14, d. lgs. n. 276/2003, estendendo anche alle imprese sociali di cui al d. lgs. n. 112/2017 la possibilità di stipulare le convenzioni-quadro su base territoriale.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le convenzioni di inserimento lavorativo previste dall'art. 14, D. Lgs. n. 276/2003

Le «cooperative sociali di inserimento lavorativo di persone svantaggiate» (ex art. 1, lett. b), l. n. 381/1991)

Si tratta di quelle cooperative su cui grava l'obbligo statutario di inserire **nella loro compagine sociale almeno il 30% di soggetti che versano in una particolare situazione di svantaggio** ai sensi dell'art. 4, l. n. 381/1991.

(l'art. 4, l. n. 381/1991 considera «persone svantaggiate» «gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno»)



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le **convenzioni di inserimento lavorativo** previste dall'**art. 14, D. Lgs. n. 276/2003**

Art. 14, D. Lgs. n. 276/2003

L'articolo affida la promozione dell'inclusione lavorativa allo strumento della «**convenzione-quadro su base territoriale**», la cui efficacia è condizionata alla validazione da parte delle **Regioni**. Attraverso la stipula della convenzione, si prevede che la «**cooperativa sociale** di inserimento lavorativo di persone svantaggiate» **assuma il prestatore al posto dell'impresa onerata** e che **quest'ultima**, in contropartita, **assegni alla cooperativa commesse di lavoro, proporzionate al costo del personale ivi inserito, per tutta la durata dell'appalto.**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Le **convenzioni di inserimento lavorativo** previste dall'**art. 14, D. Lgs. n. 276/2003**

Art. 14, D. Lgs. n. 276/2003

Per quanto concerne le **persone con disabilità** che possiedono «**particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario**», l'integrazione lavorativa presso le cooperative sociali «**si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva**»



Assolvimento dell'obbligo di cui all'art. 3, L. n. 68/1999



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Un modello a valore diffuso (*win-win*)

1. Datore di lavoro

Anzitutto, il meccanismo di cui all'art. 14, d. lgs. n. 276/2003 consente al **datore** gravato dell'obbligo assuntivo di **adempiervi regolarmente**, risparmiando i maggiori oneri connessi al **reclutamento diretto** o al pagamento delle **sanzioni**. Inoltre, anche qualora l'inserimento presso la cooperativa sociale riguardi lavoratori svantaggiati (non disabili), l'impresa può **giovarsi di beni e servizi che attualmente produce in sede o che acquista da fornitori esterni**, a parità di – o un minore – costo.





**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Un modello a valore diffuso (*win-win*)

2. **Cooperative sociali** di inserimento

In secondo luogo, l'art. 14, d. lgs n. 276/2003 permette alle **cooperative sociali** di **emanciparsi da una visione puramente assistenzialista** e di inserirsi nella catena del valore quali membri attivi del ciclo produttivo, generando prosperità economica e reinvestimento sociale: attraverso la stipula della convenzione-quadro, la **cooperativa si garantisce commesse funzionali al mantenimento degli equilibri finanziari e persegue il proprio obiettivo sociale**, assicurando occasioni di lavoro a persone che, altrimenti, rischierebbero di restare escluse dal mercato.





**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Un modello a valore diffuso (*win-win*)

3. **Person**e con disabilità

Infine (e **soprattutto**), il meccanismo previsto dall'art. 14, D. Lgs. n. 276/2003 consente alle **persone con disabilità** di trovare una occupazione (altrimenti, sovente, negata per via di resistenze culturali) e di **recuperare soddisfazione, professionalità e dignità attraverso il lavoro**, in un contesto vigilato dalla pubblica amministrazione. Inoltre, l'inserimento della persona, svantaggiata o disabile, nella cooperativa sociale dà la possibilità di **apprezzarne il valore, come (socio) lavoratore e non come un individuo meramente passivo di cura e assistenza**.





**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Il caso **Arte e Libro**





**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura

Vi **ringraziamo** per l'attenzione

THANK YOU

