



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

DISABILITÀ E DIRITTO AL LAVORO

*LUCI ED OMBRE SULLA RELAZIONE DI MONITORAGGIO
DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
ALLA LEGGE 68 DEL 1999*

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 9 | 2024

DISABILITÀ E DIRITTO AL LAVORO

LUCI ED OMBRE SULLA RELAZIONE DI MONITORAGGIO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI ALLA LEGGE 68 DEL 1999

di Vincenzo Falabella

Presidente dell'Osservatorio per l'inclusione e l'accessibilità del CNEL

Le opinioni espresse nel presente documento sono personali e non impegnano la responsabilità del CNEL.

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 9 | 2024

Aprile 2024

INDICE

1.	Introduzione	4
2.	Le assunzioni nel periodo 2021 - 2022.....	5
3.	Formazione degli iscritti	10
4.	Incentivi al lavoro	13
5.	Una valutazione critica.....	15

1. Introduzione

La pubblicazione della XI Relazione al Parlamento, predisposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”¹, che ha illustrato i risultati dell’attività svolta nel corso degli anni 2021 e 2022 dai servizi territorialmente competenti in Italia, nonché i principali andamenti del sistema del collocamento mirato riferiti a dette annualità, è l’occasione per alcune riflessioni sul rapporto tra lavoro e disabilità.

Partendo dai dati illustrati nel rapporto, che riguardano la dimensione della domanda di lavoro, rappresentata in base a quanto contenuto nei prospetti informativi presentati dai datori di lavoro sottoposti ad obbligo di assunzione per il Sistema per le Comunicazioni Obbligatorie (art. 40 comma 4 L. 6 agosto 2008 n. 133), se ne deduce che, pur se il biennio in esame è stato caratterizzato da pandemia da COVID-19, con conseguenti, generalizzate, limitazioni di accesso ai servizi sociosanitari e una minore collocabilità delle persone con disabilità in ragione della sospensione degli obblighi di cui all’art. 7 della legge 68/99 prevista dalla normativa emergenziale², complessivamente sono stati comunque mantenuti buoni standard operativi.

¹ La Legge n. 68/1999 impone a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, con più di 15 dipendenti, di riservare una quota delle proprie assunzioni ai soggetti disabili, con percentuale di invalidità uguale o superiore al 46%. La quota di riserva è calcolata in base al numero dei lavoratori in forza presso aziende/enti pubblici.

² Con i decreti “Cura Italia” n. 18/2020 e “Rilancio” n. 34/2020, è stata disposta una sospensione degli obblighi di cui all’art. 7 della legge 68/99 di complessivi quattro mesi, poi, per le imprese che avessero fatto ricorso a interventi di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria o in deroga, fondo integrazione salariale o di solidarietà bilaterale) l’obbligo è stato sospeso per tutta la durata degli interventi integrativi. Con il decreto rilancio, poi, è stato esteso il beneficio del collocamento obbligatorio (art. 1 comma 2 della l. 407/1998) ai familiari superstiti delle figure professionali impegnate in azioni di contenimento dell’evento pandemico. Inoltre, i decreti ministeriali emessi nel periodo pandemico, hanno disposto di risorse finanziarie appostate per i profili sanzionatori e per il contributo esonerativo della L. 68/99.

2. Le assunzioni nel periodo 2021 - 2022

Dalla relazione del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali emerge che:

- nel 2020 le assunzioni sono state complessivamente di n. 32.000, salite a 41.000 nell'anno 2021;
- per entrambe le annualità il 59% delle assunzioni sono state, sia nel settore pubblico che nel privato, con contratti a tempo determinato, limitandosi al 25-26% quelle a tempo indeterminato;
- le persone con disabilità vengono maggiormente impiegate nel settore informale;
- la quota femminile nel settore privato si attesta sotto il 40% delle assunzioni con un significativo squilibrio di genere, mentre nella PA arriva al 64%;
- gli iscritti negli elenchi di collocamento hanno in prevalenza un basso livello di scolarità;
- nel biennio le regioni che hanno maggior numero di assunzioni segnalate sono il Veneto, la Lombardia e la Toscana.
- nel computo della quota di riserva delle imprese private, i lavoratori divenuti inabili al lavoro superano di tre volte quelli già disabili, mentre la tendenza di crescita nella PA si attesta a poco meno della metà;
- la risoluzione di rapporti di lavoro nel settore privato (per il 30% determinata dal termine dei contratti a tempo determinato) si è attestata nel 2020 su 23.473 casi e nel 2021 a 26.439;
- i tirocini sono stati meno di 10.000 nel 2020 e nel 2021 sono di poco cresciuti a 11.000.

A fronte di un numero di assunti pari a 58.131 raggiunto nel 2019, si registrano n. 32.778 assunzioni nel 2020 e 41.323 nel 2021, con contratti, per il 59% in entrambi gli anni, a tempo determinato.

CLASSIFICAZIONE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO DELLE ISCRITTI ALL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI SUDDIVISI PER GENERE

	2020			2021		
	Totale	Donne	% donne	Totale	Donne	% donne
Tempo indeterminato	8.511	3.288	38,6	10.491	4.142	39,5
Tempo determinato	19.625	8.278	42,2	24.525	10.750	43,8
Apprendistato	937	241	25,7	941	334	35,5
Altro*	3.615	1.854	51,3	5.108	2.442	47,8
N.d.**	90	34	37,8	258	109	42,2
Assunzioni Italia	32.778	13.695	41,8	41.323	17.777	43,0

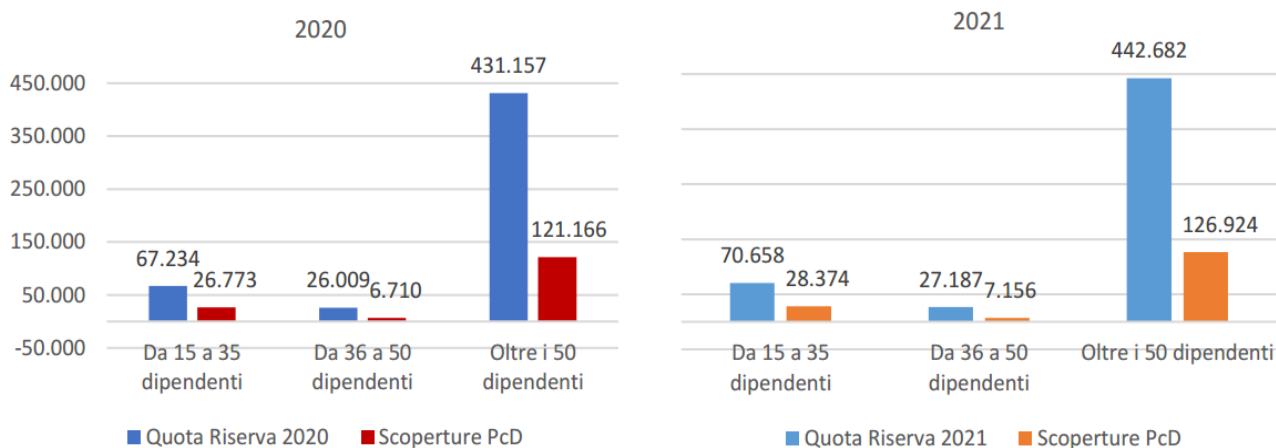
(*) altre tipologie di contratto

(**) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato delle assunzioni distinte per tipologia di contratto

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2023

Le assunzioni degli stranieri, in particolare comunitari, presso i privati si sono incrementate e da n. 4.465 unità del 2020, sono passati a 6.524 nel 2021. Gli enti pubblici coprono solo il 9% in entrambe le annualità, e, assimilandosi al settore privato, nel 30% delle assunzioni, hanno utilizzato contratti a tempo determinato, tuttavia, nel caso di assunzioni di donne con disabilità, la percentuale di assunzioni con contratto a tempo determinato nella PA sale al 70% circa.

Si evidenzia che la quota di riserva nel 2020 si attesta su 524.400 posizioni, di cui sono rimaste scoperte 154.649 posizioni, mentre nel 2021 la quota di riserva è pari a 540.527 con una scopertura di 162.454. Le posizioni scoperte si attestano dunque al 29,5% nel 2020 ed al 30% nel 2021, di queste percentuali circa il 40% riguarda le piccole imprese ed il 28% le grandi imprese. La distribuzione grafica della quota di riserva e delle relative scoperture per classi dimensionali:



DIASABILITÀ E DIRITTO AL LAVORO

I settori di attività che hanno maggiormente contribuito sono per il 34% l'industria in senso stretto e, quale secondo settore maggiormente capiente, la PA in particolare nei settori Istruzione e Sanità, seguita in terza posizione dai Trasporti, Comunicazioni e Attività Finanziaria. I settori meno recettivi dell'Agricoltura e Alberghiero e della Ristorazione.

La prime dieci qualifiche professionali disponibili sono le seguenti:

Descrizione Qualifica	2020	2021
Commessi delle vendite al minuto	5.343	5.702
Addetti agli affari generali	4.098	4.401
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	1.993	2.463
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	1.257	1.440
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	1.278	1.407
Analisti e progettisti di software	1.275	1.348
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	844	1.039
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	917	983
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	-	954
Addetti a funzioni di segreteria	865	923
Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	855	-
Totale posti disponibili per qualifiche richieste	55.813	58.634

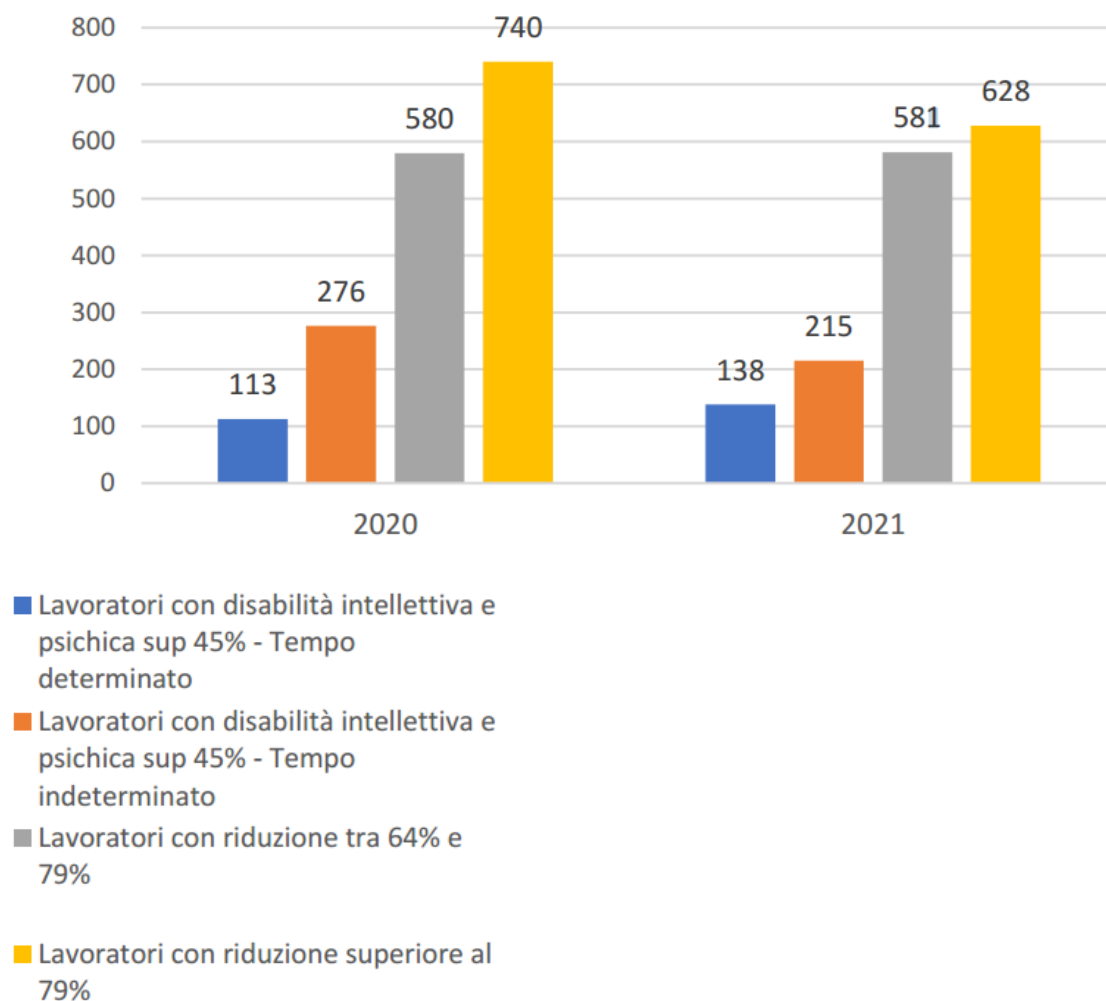
Sul versante dell'offerta di lavoro si osserva che nel 2020 il totale degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio sono 794.937 e nel 2021 diminuiscono nel numero di 774.507, di questi oltre la metà è in stato di disoccupazione, dunque di immediata disponibilità.

Gli iscritti del collocamento mirato per tipologia di invalidità sono prevalentemente invalidi civili.

	2020		2021	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Invalidi civili	741.735	320.150	723.470	312.759
Invalidi del lavoro	13.907	1.119	13.025	1073
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3.219	112	2.965	102
Non vedenti	3.261	1.049	2.773	971
Sordi	7.800	3.286	6.947	3.145
N.d.*	25.015	5.522	25.327	5.300
Totale	794.937	331.238	774.507	323.350

I datori di lavoro che hanno percepito incentivi all'assunzione dei lavoratori con disabilità sono saliti quasi del 30% nel 2020, dimezzandosi nel 2021. Delle assunzioni incentivate, la Lombardia ha totalizzato il 22% in entrambe le annualità, a seguire il Lazio con il 14%.

Le assunzioni di lavoratori con disabilità, suddivise per tipologia di invalidità, per i quali è stato riconosciuto l'incentivo sono:



Le assunzioni programmate con l'istituto della convenzione da datori di lavoro privati non obbligati hanno sottoscritto accordi di inserimento in azienda sono stati in deciso calo rispetto al 2019, con leggera ripresa nel 2021.

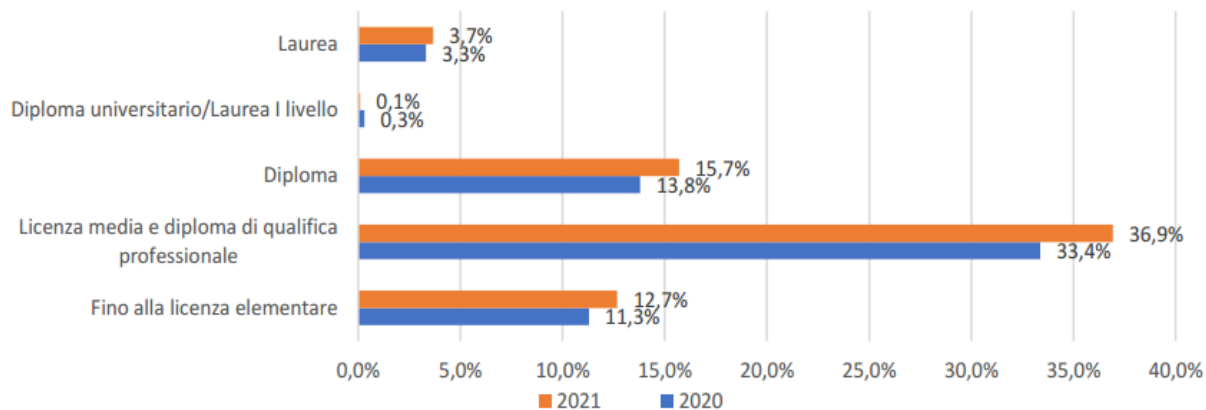
Con sorpresa si apprende, invece, nell'XI Relazione, che imprese non sottoposte ad obbligo di assunzione, prevalentemente localizzate al Nord Italia, hanno assorbito il 10,3% nel 2020 e l'11,4% nel 2021 dei flussi in entrata nel biennio. Questi datori di lavoro, che non hanno vincoli di legge nel procedere all'assunzione di persone con disabilità iscritte negli elenchi, beneficiano solo in taluni casi degli incentivi previsti dalla normativa. È questo il dato di maggior interesse, anche come indicatore culturale, di una tendenza datoriale meno attenta all'obbligo di legge, e più alla diversificazione di lavoratori dipendenti.

Sia gli avviamenti che i tirocini sono poi in notevole calo.

3. Formazione degli iscritti

Il titolo di studio degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato nel biennio in esame risulta medio basso.

Figura 12 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre (v. %). Anni 2020 - 2021



I dati totali, tuttavia, contraddicono questa considerazione: i risultanti dalla sommatoria delle rilevazioni della Tabella 26 dell'XI Rilevazione, sotto riportata, non risultanti esattamente coincidenti con la rilevazione complessiva dei nuovi iscritti, riportano un numero elevato di iscritti alle superiori proprio nelle zone del sud

DIASABILITÀ E DIRITTO AL LAVORO

	2020				2021			
	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e isole	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e isole
Nessun titolo	2.867	2.444	1.007	22.856	2.869	2.829	1.124	23.975
Licenza elementare / Attestato di valutazione finale	6.538	11.884	1.786	33.420	6.444	12.135	2.041	34.225
Licenza media (o avviamento professionale) / Diploma di istruzione secondaria di primo grado	38.640	60.088	14.004	103.951	39.110	66.428	15.799	101.894
Diploma di qualifica prof. di scuola secondaria sup. di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università/Attestato IFP di qualifica prof (operatore)/Diploma prof IFP di tecnico/Percorsi triennali/quadriennali	7.343	9.416	2.645	8.744	7.649	11.381	2.980	4.242
Diploma di maturità /Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università/Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)/Diploma di tecnico superiore (ITS)	18.533	19.469	9.358	54.054	19.435	21.395	10.446	54.630
Diploma di Accademia (Belle Arti, Nazionale di arte drammatica, Nazionale di Danza), Istituto superiore industrie artistiche, Conservatorio di musica statale, Istituto di Musica Pareggiato	342	1.100	97	719	316	255	106	232
Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	484	488	740	630	502	489	781	516
Laurea di primo livello (triennale)	893	321	245	2.311	987	729	281	2.709
Laurea specialistica/magistrale (biennale)	333	252	119	6.299	320	50	140	6.397
Laurea di 4-6 anni: laurea del vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	2.611	3.355	1.180	4.090	2.590	3.415	1.248	3.593
N.d.*	10.982	20.357	79.782	166.781	9.596	12.920	45.732	140.642

(*) Non Disponibile (N.d.) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato distinto per titolo

Gli iscritti senza alcun titolo scolastico sono circa 30.000 l'anno e, di questi, il 78% si trova al Sud e nelle isole, eppure nel biennio arrivano al titolo di scuola secondaria di primo livello circa oltre duecentomila idonei all'iscrizione nell'elenco, di cui una media del 47% nel Sud Italia. La percentuale di diplomati al Sud arriva al 52% rispetto al territorio nazionale.

Degli iscritti nelle liste, oltre il 160% dei possessori di laurea triennale sono al Sud.

Infatti riprendendo i dati della succitata tabella, possono essere meglio verificati i dati complessivi elaborati nella tabella successiva

DIASABILITÀ E DIRITTO AL LAVORO

	2020					2021				
	NE	NO	CENTRO	SUD ISOLE		NE	NO	CENTRO	SUD ISOLE	
nessun tit	2.867	2.444	1.007	22.856	29.174	2.869	2.829	1.124	23.975	30.797
elementare	6.538	11.884	1.786	33.420	53.628	6.444	12.135	2.401	34.225	55.205
Medie	38.640	60.088	14.004	103.951	216.683	39.110	66.428	15.799	101.894	223.231
diploma prof.le/IFP	7.343	9.416	2.645	8.744	28.148	7.649	11.381	2.980	4.242	26.252
diploma	18.533	19.469	9.358	54.054	101.414	19.435	21.395	10.446	54.630	105.906
Accademia belle arti/conserv	342	1.100	97	719	26.609	316	255	106	232	25.656
diploma univ 2-3 anni	484	488	740	630		502	489	781	516	
laurea trienn	893	321	245	2.311		987	729	281	2.709	
specialistica	333	252	119	6.299		320	50	140	6.397	
laurea vecchio ord	2.611	3.355	1.180	4.090		2.590	3.415	1.248	3.593	
non disp	10.982	20.357	79.782	166.781	277.902	9.596	12.920	45.732	140.642	208.890
	tot				733.558	tot				675.937

Sono dati che mostrano un divario sociale e culturale, anche interni a determinati territori, che meritano una più approfondita analisi.

4 Incentivi al lavoro

L'analisi delle normative di settore, parte dalla considerazione che gli effetti dello strumento finanziario NextGenerationEU in risposta alle conseguenze socioeconomiche del periodo pandemico, per mezzo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), potranno tangibilmente apprezzarsi nel tempo, mirando a suscitare un profondo cambiamento nei sistemi produttivi e del lavoro.

Il Ministero del Lavoro con decreto n. 5 del 15 febbraio 2022 con l'Avviso 1 ha inteso accelerare il processo di deistituzionalizzazione disponendo un investimento di euro 500,5 milioni di euro per i servizi domiciliari, in particolare per la dotazione di tecnologie del lavoro, anche a distanza, finalizzata all'occupazione in smart working e di accesso alla tecnologia informatica.

Con Decreto Interministeriale n. 9 del 11/11/2021 Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze di adozione del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) ha previsto, quale principale area d'intervento, quella della formazione professionale. I Patti territoriali, definiti come *"accordi quadro tra il Ministero e la Regione volti all'ottimizzazione, in specifici settori o filiere produttive territorialmente localizzate, del rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese anche in relazione ai processi di innovazione, riconversione e trasformazione industriale"* favoriscono il coordinamento e la cooperazione dei soggetti che operano nel mercato del lavoro.

Il decreto Ministero del Lavoro 29 dicembre 2021 ha definito i dati da trasmettere e delle altre modalità attuative della Banca dati del collocamento obbligatorio mirato, istituita con l'obiettivo di delineare un percorso di collaborazione e condivisione interistituzionale orientato verso un sistema di inclusione lavorativa più efficiente e organico in tutto il Paese, per un collocamento mirato e raccolta di buone prassi, viene alimentata dall'INPS (informa sugli incentivi di cui il datore beneficia) e dall'INAIL (informa su interventi anche regionali in materia di inserimento lavorativo).

Con decreto del Ministero del lavoro 11 marzo 2022, n. 43 sono state adottate le *Linee guida in materia di collocamento mirato* per favorire interventi innovativi nella programmazione

regionale e sostenere il rafforzamento ed una rete integrata dei servizi territoriali per il collocamento mirato, ed azioni di capacità amministrativa.

Sono stati adeguati gli importi per sanzioni amministrative, portati ad euro 702,43 per ogni giorno di ritardo nell'adempimento degli obblighi, e del contributo esonerativo, portato ad euro 39,21 per ogni giorno lavorativo di lavoratore con disabilità non occupato, con decreto Ministero del Lavoro n. 194 del 2021.

5 Una valutazione critica

Tanto premesso, considerato che, secondo l'ultima rilevazione 2022 ISTAT³, il numero delle persone per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte, in età lavorativa, è rilevante, circa novecentomila (vedi tabella che segue), è facile constatare come la riserva occupazionale di cui alla Legge 68/99, pur fondamentale, non riesce ad assorbire la vasta offerta degli iscritti al collocamento mirato. Questo a prescindere dalla questione, non banale, della qualità delle occasioni di lavoro e della piena inclusione della persona con disabilità nei contesti produttivi di lavoro oltre, cioè, il semplice "collocamento" in un "posto".

Di seguito si illustrano, in valori assoluti in migliaia, le persone per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte per classe di età, di cui sono state prese in considerazione quota parte della classe 0-44 e, integralmente, quella di 46-64 anni.

GRAVITÀ DELLE LIMITAZIONI	Classe di età				Non indicato	Totale
	0-44 anni	45-64 anni	65-74 anni	75 anni e più		
Limitazioni gravi	407	695	493	1326	0	2921
Limitazioni non gravi	1784	3208	2144	2631	0	9766
Senza limitazioni	22765	13026	3862	2426	0	42079
Non indicato	2020	1241	530	507	0	4299
Totale	26975	18171	7029	6890	0	59065

La Nota del IV trimestre 2023 n. 48 redatta dal Ministero del Lavoro ed elaborata sulla base delle rilevazioni del sistema delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ci informa che il contratto a tempo indeterminato "risulta attraente, in un contesto di aumento delle attivazioni e di trasformazione delle aree di "movimento" dei lavoratori nel mondo del lavoro", evidenziando l'aumento del 3,3% delle attivazioni di contratti di lavoro rispetto allo stesso periodo del 2022 (+96mila contratti), con 2 milioni e 167mila lavoratori coinvolti (+121mila individui coinvolti rispetto al IV trimestre 2022). Attivazioni in crescita anche su base annua: un +3,5% che risulta in aumento anche rispetto al tasso annuo registrato in corrispondenza del trimestre precedente (+2,9%).

Pur se non coincidente con i trend di periodo, le risultanze della XI Relazione prima esaminate, ci offrono tuttavia un panorama ben diverso, proteso verso l'occupazione degli

³ <https://disabilitaincifre.istat.it/>

iscritti al collocamento mirato prevalentemente con contratti a termine. Scarsissimi restano i tirocini che pure, per la loro componente di formazione e inclusione, potrebbero consentire di incrementare tanto l'occupabilità che la qualità delle occasioni di lavoro offerte alle persone con disabilità. Anche nella Nota IV Trimestre 2023 si apprende che i tirocini promossi a favore di persone fragili costituiscono il 15,1% del totale, di cui a favore di disabili solo il 2,4%.

Occorre pertanto avviare una profonda riflessione sui modelli occupazionali del lavoro subordinato, a termine o indeterminato, offerti alle persone con disabilità, anche nell'ottica delle esigenze datoriali.

Con il decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023, n. 85 (c.d. Decreto Lavoro), viene previsto che, ai datori di lavoro privati che assumano i beneficiari dell'Assegno di inclusione ADI con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o part-time, o anche mediante contratto di apprendistato, sia riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un periodo massimo di dodici mesi, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Con il Decreto Lavoro è stato altresì incentivato un uso più flessibile del contratto di lavoro a termine e modificato il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Per il contratto di lavoro a termine del settore privato, è stata sostanzialmente uniformata la disciplina della proroga e quella del rinnovo liberalizzando, nel primo anno di durata, l'utilizzo del contratto a termine senza necessità di causale giustificativa: il regime della c.d. "acasualità" riguardando i contratti a termine di durata superiore ai dodici mesi, le proroghe oltre i dodici mesi ed i rinnovi, l'obbligo di giustificare l'apposizione del termine con l'individuazione di una causale essendo previsto nell'ipotesi di contratti a termine di durata inferiore ai dodici mesi. È rimasto garantito il limite di durata massima di rapporti a termine stipulati in successione che non può superare i 24 mesi, salvo regimi in deroga⁴, nonché l'obbligo di rispettare, tra la stipula di un contratto a termine e l'altro, un termine minimo di 10 o 20 giorni, variabile secondo la durata del contratto precedente.

La modernizzazione del diritto del lavoro non si è ancora realizzata⁵ pur a fronte di nuove tipologie di lavoro subordinato (a domicilio, sportivo, a chiamata senza obbligo di risposta, smart working, dei *riders*). Per dirla con autorevoli i giuslavoristi, *"La subordinazione quale fattispecie giuridica non è scomparsa né è superata nel sistema capitalistico, ma, avendo assunto sembianze diverse, necessita di una nuova formula descrittiva, potremmo dire tipologica, che ne*

⁴ A titolo di esempio per lavoro stagionale o contratti di ricerca

⁵ IL NUOVO LAVORO A TERMINE Commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 a cura di Marco Biagi - Giuffrè editore

consenta l'identificazione nel nuovo contesto. Questa formula è già largamente abbozzata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, ma potrebbe esser meglio confezionata sul piano sistematico dall'interpretazione giurisprudenziale o da un intervento di "restyling" direttamente operato dal legislatore ordinario sul disposto dell'art. 2094 cod.civ. o battendo parallelamente entrambe le strade⁶ che richiamano alla subordinazione quale tipologia concettuale, fattispecie "qualitativa".

Le cooperative sociali di tipo B di cui alla Legge 8 novembre 1991 n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali" e successive modificazioni e integrazioni, hanno consentito l'inserimento di migliaia di persone con disabilità complesse e svolgono un ruolo fondamentale nella gestione delle politiche attive a favore delle persone disabili, sia con la creazione di ambiti occupazionali adeguati, che con attività quali la formazione al lavoro e orientamento, ma, nel tempo, il modello di welfare in cui le cooperative si sono sviluppate è caduto in crisi e non hanno saputo affrontare il tema della transizione dei lavoratori con disabilità dalla cooperativa all'azienda privata.

Pur se riescono a collocarsi, i lavoratori con disabilità subiscono scarsa integrazione e marginalizzazione.

Le predette considerazioni sollevano una questione di merito anche rispetto agli strumenti tradizionali di monitoraggio del rapporto tra disabilità e lavoro che, già di per sé, sono parziali e ampiamente lacunosi, non potendosi limitare a rilevare l'inclusione lavorativa attraverso indicatori puramente quantitativi e molto limitativi quale il Sistema per le Comunicazioni Obbligatorie.

In primo luogo, si rende necessario individuare le reali *capabilities* delle persone con disabilità per saperle inserire in progetti lavorativi idonei e dare il loro apporto ai processi aziendali.

Il mercato del lavoro è in rapida evoluzione, necessitando di un ripensamento dei modelli attuali. È in atto la rivoluzione dell'*hybrid work*, con una combinazione,, a passo variabile, di lavoro in presenza e a distanza, produttiva per le imprese e desiderata dai dipendenti, che richiede una maggiore personalizzazione ma anche la necessità di creare senso di appartenenza, di connessione, di squadra.

La selezione del personale con disabilità non dev'essere vissuta dalle imprese come un obbligo di legge da espletare, anziché come un momento da costruire con accuratezza. La

⁶ MASSIMO PALLINI, La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione! vol. 6, no. 2, 2020 ISSN: 2421-2695 e, a sua volta, G. Davidov, The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, in Spanish Lab. Law Empl. Rel. Journ., 2017, 6, 1-2; Idem, The reports of my death ..., cit., 139 ss. e S. Deakin, Does the personal provide a basis for the reunification of employment law?, ILJ,2007, 76.

presenza di persone più fragili richiede la semplificazione e la sostenibilità di processi di lavoro di cui si avvantaggiano tutti i lavoratori, riducendo tempi e margini di errore⁷.

La sfida per le imprese che vogliono posizionarsi su progettualità di medio lungo periodo è nel saper costruire capability organizzative, tra le quali vi sono anche "Key asset intangibili. *Non puoi né vederle né toccarle, ma, possono fare la differenza quando giungono sul mercato. Queste capability - le capacità collettive, le abilità e gli expertise di un'organizzazione - sono i risultati degli investimenti in personale, in formazione, nella comunicazione, nei riconoscimenti, etc. Rappresentano il modo in cui le persone e le risorse sono appaiate per svolgere il lavoro. Formano l'identità e la personalità dell'organizzazione definendo ciò che è brava a fare e, alla fine, ciò che è"* ⁸. Bisognerebbe riuscire a valorizzare l'integrazione come un importante fattore di allineamento in modo che le strategie di business, i processi, le regole e le strutture di governance interagiscano in armonia con un insieme di sistemi umani a diverse fasi, costruendo un concetto di integrazione come capacità di allineare e coordinare obiettivi, risorse, capacità e sviluppando cultura delle relazioni.

⁷ modello di intervento AALD-Ambienti Abili per Lavoratori Disabili dell'Associazione per gli studi aziendali e manageriali dell'Università Cattolica di Milano

⁸ Ulrich & Smallwood (2004) "Capitalizing on Capabilities", Harvard Business Review

Le altre pubblicazioni dei “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”:

- 1 | 2024 “L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”
- 2 | 2024 “La banca dati sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”
- 3 | 2024 “Intelligenza Artificiale e mercati del lavoro” – Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica”
- 4 | 2024 “Malattie professionali e infortuni sul lavoro: i dati INAIL 2003 – 2023”
- 5 | 2024 “Intelligenza Artificiale e mercati del lavoro - Evidenze e prospettive dall’indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera (lavoro pubblico e privato)”
- 6 | 2024 “Intelligenza Artificiale, processi produttivi, servizi pubblici - Prima rassegna ragionata della letteratura sui modelli computazionali per l’intelligenza artificiale generativa”
- 7 | 2024 “L’impatto dell’Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro nella prospettiva di economic complexity”
- 8 | 2024 “La funzione dell’archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro - Problemi e prospettive”

