



Inserimento lavorativo delle persone con disabilità

**A cura del
Sistema di Informazione Statistica sulla Disabilità**

Per contatti rivolgersi a:
Istat – Sistema di informazione Statistica sulla Disabilità
Viale Liegi, 13 – 00198 Roma
Email disabili@istat.it
Tel. +39 06 46731

Inserimento lavorativo delle persone con disabilità in Italia

1. Introduzione

L'inserimento nel mondo del lavoro e l'autonomia economica sono fattori estremamente importanti per l'integrazione sociale delle persone con disabilità. La legislazione italiana in tema di persone con disabilità ha avuto un'evoluzione significativa con la legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

I processi di integrazione scolastica delle persone con disabilità, la crescente e variegata offerta formativa, l'impegno particolarmente significativo di alcune realtà locali di rafforzare il rapporto tra la persona con disabilità ed il mondo del lavoro, determinano una crescita significativa della domanda di inserimento lavorativo. Tale domanda è alimentata da un flusso annuale di persone con disabilità, che escono dal circuito scolastico-formativo, stimato di almeno 10 mila unità.

La disciplina in materia di diritto al lavoro dei disabili, introdotta con la legge n.68/99, si è inserita in uno scenario di politiche profondamente modificate, rientrando in un processo di ridefinizione degli aspetti istituzionali e di devoluzione amministrativa, costituito dal decreto legislativo n. 469/97¹. Uno scenario che ha assunto come punto focale la trasformazione del collocamento da attività burocratica, incentrata essenzialmente sulla gestione amministrativa delle graduatorie degli iscritti, in un servizio che deve informare, orientare, promuovere e supportare l'inserimento lavorativo delle persone.

In seguito al d.lgs 469/97, con lo scopo di evitare squilibri territoriali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, insieme alle Regioni, alle Province e alle parti sociali, ha stilato il "Masterplan" dei servizi per l'impiego². Questo è stato poi articolato in altrettanti "Masterplan" regionali. La logica del "Masterplan" è quella di concordare obiettivi di tipo quantitativo e di tipo qualitativo che siano condivisi da tutte le parti coinvolte, fissando in precise fasi temporali il raggiungimento di un'efficienza misurabile in effetti oggettivamente apprezzabili.

L'importanza di questa riorganizzazione regionale è dovuta al fatto che sono proprio gli organismi regionali, deputati dal decreto legislativo n.469/97, ad individuare nell'ambito del nuovo

¹"Conferimenti alle Regioni e agli Enti pubblici di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, in norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n.59"

² Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale per l'impiego "Masterplan" dei Servizi per l'Impiego: Linee di organizzazione (concertato con Regioni, Province e parti sociali e adottato formalmente, per le Regioni dell'obiettivo 3, nella seduta del Comitato di Sorveglianza del Q.C.S. del 20 dicembre 2000. L'allestimento del "Masterplan si articolerà in altrettanti Masterplan regionali).

"sistema di servizi per l'impiego e delle reti informative" gli uffici competenti alla programmazione degli interventi previsti dalla normativa sull'inserimento lavorativo dei disabili, nonché alla tenuta delle liste degli iscritti, al rilascio delle autorizzazioni, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

Obiettivo del presente lavoro è quello di descrivere lo stato dell'arte sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, focalizzando dapprima l'attenzione sulle novità normative introdotte dalla legge n.68/99, per poi passare ad una breve descrizione delle fonti dati disponibili sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ed alla successiva analisi dei dati.

2. La legge n.68/99

La legge n.68/99³ rappresenta una profonda innovazione culturale nel settore dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, in quanto ha introdotto una disciplina ispirata al concetto di "collocamento mirato"⁴. La normativa promuove e sostiene l'inserimento individualizzato nel mondo del lavoro delle persone con disabilità in base ad un'analisi delle capacità lavorative del singolo soggetto, delle caratteristiche del posto di lavoro, incoraggiando un'attivazione di azioni positive di sostegno e prevedendo quindi la rimozione dei problemi ambientali e relazionali, che rendono difficile l'inserimento della persona con disabilità nell'attività lavorativa.

Infatti, tramite il **collocamento mirato**, ossia attraverso una **"serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi dei posti, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"** (art.2 della 68/99) è possibile inserire la persona con disabilità nel posto di lavoro adatto.

³ L'accertamento della condizione di disabilità è un requisito necessario per accedere al sistema per l'inserimento lavorativo previsto dalla L. 68/99. Per chi possiede un'invalidità per lavoro con un grado superiore al 33%, un'invalidità di guerra, un'invalidità civile di guerra o per servizio, la rispettiva certificazione di invalidità vale anche quale accertamento della condizione di disabilità. Gli invalidi civili, i non vedenti e i sordomuti sono tenuti, invece, a sottoporsi allo specifico accertamento della condizione di disabilità secondo le procedure sotto illustrate.

Si ha una condizione di disabilità quando è rilevata una restrizione nel grado di funzionamento della persona, in relazione all'insieme delle dimensioni riguardanti le funzioni e strutture corporee, le capacità di svolgere attività e il grado di partecipazione alle situazioni di vita. La valutazione della disabilità si distingue, pertanto, da quella di invalidità civile, dove viene preso in considerazione solo il grado di capacità lavorativa. L'entità della disabilità non è, inoltre, direttamente correlabile al grado di compromissione delle funzioni e strutture corporee; può, ad esempio, verificarsi la situazione in cui, rispetto a due persone con la stessa compromissione funzionale, una soltanto presenti significative riduzioni delle capacità e/o restrizioni nella partecipazione sociale. Si determinano, così, diverse condizioni di disabilità e diverse valutazioni sulle possibilità di inserimento lavorativo e sui sostegni necessari.

⁴ La legge n.68/99 ha esteso su tutto il territorio nazionale la metodologia del "collocamento mirato", già operativa con grande successo in molte regioni italiane a seguito, in molti casi, dell'Iniziativa Comunitaria "Occupazione", promossa dalla Commissione Europea tramite due comunicazioni nel 1994 e nel 1996

Per quanto riguarda le imprese, la normativa affianca agli strumenti che impongono un obbligo, misure di incentivazione. In questo contesto, si assiste da una parte ad una riduzione percentuale della quota di riserva da assegnare alle persone con disabilità⁵, dall'altra ad una cancellazione del sistema burocratico impositivo, strettamente connesso alla funzione sostanzialmente assistenziale.

La logica di questa legge richiede profondi cambiamenti nelle metodologie operative e negli investimenti:

- ❖ valorizzando le capacità lavorative personali in modo da garantire l'identità lavorativa di ciascuna persona con disabilità rispetto al lavoro;
- ❖ cambiando vecchie ed inadeguate logiche di accertamento utilizzando le indicazioni della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità⁶;
- ❖ armonizzando, mediante appositi strumenti, le modalità di iscrizione e accesso ai percorsi di integrazione lavorativa, adottati dai servizi per l'impiego;
- ❖ garantendo il tutoraggio e l'accompagnamento della persona con disabilità nel difficile percorso di inserimento e prevedendo anche, quando necessario, un intervento economico.

La concretizzazione di questa logica passa però anche attraverso la creazione di una fitta rete di relazioni tra tutti gli enti coinvolti (scuola, ASL, Comuni e Province, Servizi di Integrazione Lavorativa, associazioni, cooperative, servizi per la formazione professionale, organizzazioni sindacali).

Con il fine di incentivare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è stato creato il Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità⁷ presso il Ministero del Welfare. Il fondo serve a finanziare le convenzioni tra datori di lavoro e uffici competenti per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, inclusi la fiscalizzazione dei contributi previdenziali a favore delle imprese ed i rimborsi parziali per le spese sostenute per l'adattamento degli ambienti di lavoro.

Ai fini di un incremento dell'occupazione dei lavoratori disabili, non va neppure sottovalutato il ruolo che potranno svolgere le cooperative sociali di tipo B⁸, che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e che hanno dimostrato una particolare propensione ad individuare soluzioni organizzative idonee all'inserimento dei lavoratori con

⁵ Nel calcolo della quota di riserva sono comprese anche le imprese aventi un numero di dipendenti compreso tra 15 ed 35.

⁶ International Classification of Functioning, Disability and Health, <http://www.who.int/en/>.

⁷ Per il 2003 l'ammontare del Fondo è pari a 30.987.414 euro.

⁸ Le cooperative sociali di tipo B svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

disabilità medio-gravi. La legge n.68/99, così come la successiva Riforma Biagi⁹, privilegia le convenzioni¹⁰, in quanto consentono la sperimentazione di iniziative dirette a rendere compatibile la realtà produttiva con le esigenze lavorative delle persone con disabilità. L'istituto della convenzione si configura, infatti, come un'atipica forma di distacco del lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro, contestualmente alla stipula della convenzione, ed assegnato ad attività svolte presso le cooperative sociali o presso il professionista, cui il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro. In questo modo si tende a favorire da una parte la programmazione delle assunzioni, dall'altra al datore di lavoro una miglioramento qualitativo e quantitativo degli inserimenti al lavoro, in funzione delle specificità tecniche ed organizzative delle aziende. È anche vero che in un periodo nel quale l'attuazione di politiche di *Mainstreaming* sembra essere un'obiettivo che tutti i governi si pongono, privilegiare la stipula di convenzioni può assumere una connotazione di "esclusione" dal mondo del lavoro delle persone con disabilità, "relegandole" nelle cooperative sociali.

3. Dati

3.1 Le Fonti di dati

Sebbene le fonti di dati relative all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità siano molteplici, sia a livello centrale che a livello territoriale, non permettono ancora di verificare la reale efficacia della normativa sull'inserimento lavorativo.

A livello centrale sono disponibili i dati ISTAT relativi all'Indagine sulle Forze di Lavoro, che nel luglio 2002 ha inserito un modulo ad hoc, progettato a livello comunitario, con lo scopo di individuare le persone con disabilità presenti nella popolazione; l'Indagine sulle Cooperative Sociali che fornisce alcune informazioni sulle cooperative dedite all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Sempre a livello centrale sono molto interessanti i Monitoraggi che l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori¹¹ (ISFOL) conduce annualmente sia sui Centri per l'impiego¹² che sui Servizi per l'impiego¹³, rilevando caratteristiche relative sia all'utenza che ai

⁹ Legge n.30 del 14 febbraio 2003, Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro

¹⁰ La legge n.68/99 prevede due forme diverse di convenzione, regolamentate da due articoli diversi della normativa: l'articolo 11 ed l'articolo 12. Le convenzioni ex articolo 11 vengono stipulate tra gli uffici competenti ed il datore di lavoro al fine di programmare i tempi e le modalità di assunzione della persona con disabilità; le convenzioni ex articolo 12 vengono invece stipulate tra gli uffici competenti, i datori di lavoro e le cooperative sociali e sono finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità presso le cooperative sociali, alle quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse.

¹¹ Per ulteriori approfondimenti sulle Rilevazioni condotte dall'ISFOL consultare il sito: www.isfol.it

¹² I Centri per l'impiego operano a livello provinciale secondo gli indirizzi dettati dalle Regioni. Hanno l'obiettivo di migliorare le possibilità di accesso dei disoccupati al mondo del lavoro e di assistere le imprese, favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. I Centri per l'impiego offrono una serie di servizi destinati ai lavoratori e alle imprese:

servizi erogati. L'ISFOL è l'ente che insieme al Ministero del Welfare effettua rilevazioni per monitorare il processo di attuazione della riforma, i principali problemi incontrati ai diversi livelli, gli interventi integrativi messi in atto e le caratteristiche dei diversi assetti organizzativi adottati.

A livello territoriale si trova, invece, una quantità di dati e di informazioni che non sempre vengono utilizzate, basti pensare ad esempio a tutte le informazioni contenute nella scheda anagrafica e professionale prevista dal Decreto Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30 maggio del 2001 e che tutte le persone con e senza disabilità devono compilare per iscriversi al collocamento. Purtroppo almeno per ora, fatta eccezione di alcune Agenzie regionali per il lavoro¹⁴ o di qualche Servizio per l'Impiego, la maggior parte di queste informazioni sono inutilizzabili perché presenti solo in formato cartaceo.

In questo documento l'attenzione verrà focalizzata solo su alcuni dati provenienti dalle fonti ISTAT o ISFOL, rimandando per ulteriori approfondimenti al sito del Sistema di Informazione Statistica sulla Disabilità¹⁵.

3.2 Le persone con disabilità in età lavorativa

Le persone con disabilità¹⁶ in età lavorativa, rilevate dall'Indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro¹⁷ del 2002, sono pari a 577 mila. I problemi di salute sono presenti nel 68% degli intervistati

accoglienza, orientamento, incontro tra domanda e offerta di lavoro, preselezione, consulenza alle imprese, assistenza a persone disabili o svantaggiate

¹³ I servizi per l'impiego si rivolgono a lavoratori e imprese con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si occupano della prima accoglienza e dell'orientamento del lavoratore, al quale forniscono tutte le informazioni relative al mondo del lavoro, dalla normativa alle opportunità di impiego, ai percorsi formativi finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo. La riforma Biagi delinea un mercato del lavoro nel quale operatori pubblici e operatori privati autorizzati svolgono la propria attività in regime di competizione e concorrenza.

¹⁴ Dlgs 276/2003 rende operativa la riforma dei Servizi per l'impiego, accostando ai tradizionali operatori pubblici del mercato (i Centri per l'impiego), le nuove Agenzie per il lavoro e gli altri operatori autorizzati. L'obiettivo è realizzare un sistema coerente di strumenti, per garantire la trasparenza e l'efficienza del mercato del lavoro anche grazie all'interconnessione con la Borsa nazionale del lavoro.

¹⁴ Le Agenzie per il lavoro sono soggetti in possesso di autorizzazione dello Stato che svolgono attività di: Somministrazione di lavoro; Intermediazione; Ricerca e selezione del personale; Supporto alla ricollocazione professionale. È inoltre previsto un processo di accreditamento da parte delle Regioni che consente alla Agenzie di operare a livello regionale e partecipare alla rete dei Servizi per l'impiego. Le Agenzie per il Lavoro che vengono autorizzate o accreditate devono essere iscritte a un apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'Albo è suddiviso in cinque sezioni: una per ogni tipo di attività che può essere svolta.

L'obiettivo è quello di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti che garantiscano la trasparenza del mercato e offrano nuove opportunità di inserimento professionale ai disoccupati e a quanti in cerca di prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli.

¹⁵ Il Sistema nasce da una convenzione tra l'ISTAT e il Ministero del Welfare, inseguito alla legge 162/98 che prevedeva la creazione di un sistema informativo sulla disabilità con lo scopo di monitorare l'attuazione delle politiche emanate in favore delle persone con disabilità. Il Sistema informativo è interrogabile on line al seguente indirizzo internet: www.handicapincifre.it.

¹⁶ Persone con qualche problema di salute che crea difficoltà nelle attività di tutti i giorni al punto di chiedere l'aiuto continuativo di altre persone.

¹⁷ Il mercato del lavoro è notoriamente soggetto al fenomeno della stagionalità, per questo motivo nell'analisi dell'inserimento lavorativo delle persone con riduzione di autonomia è necessario sempre tener presente che la rilevazione fa riferimento al mese di luglio ed in particolare la settimana di riferimento è quella che va dal 1 al 7 luglio 2002.

da più di 5 anni e sono dovuti ad una molteplicità di cause (cfr. tabella 1). Nel 42% dei casi i problemi di salute sono una conseguenza di incidenti non connessi al lavoro, nel 14%, invece, di una causa connessa al lavoro mentre nel 16% di una malattia cronica e nel 28% di una malattia congenita o insorta alla nascita.

Tabella 1 - Persone tra i 15 ed i 64 anni per causa problema 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 con riduzione di autonomia saltuaria	Totale
Causa connessa al lavoro	14,1	20,6	19,1
Malattia congenita o alla nascita	28,5	13,9	17,3
Malattia cronica o acuta	15,9	16,6	16,4
Incidente non connesso al lavoro	41,5	48,9	47,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Il contingente così individuato è composto per il 54% da maschi e per il 46% da femmine. Il 38% è in una età compresa tra i 15 e i 44 anni mentre il restante 62% è concentrato nella classe di età 45-64 (cfr tabella 2).

Tabella 2 - Persone tra i 15 ed i 64 anni per classi di età e presenza di un problema di salute. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute				Persone senza problemi di salute			Totale	
	Persone con riduzione di autonomia continuativa		Persone senza riduzione di autonomia o con riduzione di autonomia saltuaria		Valori assoluti (dati in migliaia)	Valori percentuali	Valori assoluti (dati in migliaia)	Valori percentuali	
	Valori assoluti (dati in migliaia)	Valori percentuali	Valori assoluti (dati in migliaia)	Valori percentuali					
15-44	217	37,6	623	31,9	23.459	64,7	24.298	62,7	
45-64	360	62,4	1.328	68,1	12.781	35,3	14.469	37,3	
Totale	577	100,0	1.951	100,0	36.239	100,0	38.768	100,0	

Il 50% delle persone con disabilità in età lavorativa è coniugato, il 42% nubile, il 3% separati o divorziati e il 5% vedovi. La distribuzione per livello di istruzione, come si osserva dalla tabella 3, è fortemente schiacciata verso il basso, infatti, ben il 51% ha un titolo di studio basso¹⁸; tale percentuale supera l'80% nel momento in cui aggiungiamo anche il titolo di studio medio.

¹⁸ Il livello di istruzione alto comprende il dottorato di ricerca o specializzazione post-laurea, la laurea, il diploma universitario o la laurea breve, il diploma di maturità (corso di 4-5 anni che permette l'accesso all'università); il livello di istruzione medio comprende il diploma di qualifica professionale (corso di 2-3 anni che non permette l'accesso all'università), la licenza media inferiore o la licenza di avviamento professionale; il livello di istruzione basso comprende la licenza elementare e nessun titolo di studio.

Tabella 3 - Persone tra i 15 ed i 64 anni per livello di istruzione¹⁹ e presenza di un problema di salute. Quozienti per 100. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute		Persone senza problemi di salute	Totale
	Persona con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o con riduzione di autonomia saltuaria		
Alto	13,7	20,8	39,4	38,1
Medio	35,7	39,9	44,6	44,3
Basso	50,6	39,3	16,0	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Il tasso di occupazione delle persone con disabilità, presentato nella tabella 4, è pari al 19,1 mentre quello di disoccupazione è uguale al 10% (cfr. tabella 5).

Tabella 4 - Tassi di occupazione per sesso e presenza di un problema di salute. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute		Persone senza problemi di salute	Totale
	Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone con riduzione di autonomia saltuaria		
Maschi	23,2	53,5	70,8	69,1
Femmine	14,3	31,2	43,4	42,4
Maschi e Femmine	19,1	42,8	57,1	55,8

Tabella 5 - Tassi di disoccupazione per sesso e presenza di un problema di salute. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute		Persone senza problemi di salute	Totale
	Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone con riduzione di autonomia saltuaria		
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

Le persone con disabilità intervistate nel 75% dei casi ritengono che il loro problema di salute sia fortemente limitante rispetto al tipo di lavoro che possono svolgere (cfr. tabella 6); il 70%

¹⁹ Il livello di istruzione alto comprende il dottorato di ricerca o specializzazione post-laurea, la laurea, il diploma universitario o la laurea breve, il diploma di maturità (corso di 4-5 anni che permette l'accesso all'università); il livello di istruzione medio comprende il diploma di qualifica professionale (corso di 2-3 anni che non permette l'accesso all'università), la licenza media inferiore o la licenza di avviamento professionale; il livello di istruzione basso comprende la licenza elementare e nessun titolo di studio.

delle persone con disabilità ritiene, inoltre, che il loro problema di salute influenzi in modo considerevole la quantità di lavoro che possono effettuare; il 60% dichiara che il loro problema di salute sarebbe di impedimento per raggiungere un eventuale posto di lavoro.

Tabella 6 - Persone tra i 15 ed i 64 anni per grado di limitazione nello svolgimento di alcuni tipi di lavoro e presenza di riduzione di autonomia. Quozienti per 100 persone. Anno 2002.

	Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o con riduzione di autonomia saltuaria	Totale
Sì, in misura considerevole	74,5	28,4	38,9
Sì, entro certi limiti	13,6	37,2	31,8
No, non lo impedisce	8,9	29,1	24,5
Non sa	2,9	5,3	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Dopo avere descritto in generale il contingente oggetto di analisi, è opportuno passare ad analizzare separatamente alcuni gruppi omogenei per condizione professionale. I tre gruppi selezionati sono: le persone con disabilità occupate, quelle inabili al lavoro e le persone con disabilità non occupate.

Per quanto riguarda il primo gruppo (composto dalle persone occupate²⁰) dall'analisi emerge che la proporzione di occupati sul totale dei disabili è pari al 22% al Nord ed al Centro Italia ed al 13,7% al Sud, la stessa proporzione calcolata sulle persone senza problemi di salute è rispettivamente del 65,2%, 59,7% e 45,5%.

L'equilibrata distribuzione di genere, che si riscontra in generale nella popolazione con disabilità in età lavorativa, sembra cedere il passo ad una distribuzione fortemente sbilanciata verso le persone di sesso maschile quando si analizza la sola popolazione degli occupati con disabilità. La percentuale di occupati uomini è, infatti, pari al 65% contro il solo 35% delle donne. La distribuzione per età, come mostrato dalla tabella 7, vede il 48% delle persone oggetto collocarsi nella classe di età 14-44 e il restante 52% nella classe 45-64 anni.

²⁰ Per la definizione di occupato è stata considerata la definizione internazionale in base alla quale oltre a chi si dichiara occupato, sono considerati appartenenti a questa condizione professionale anche coloro che nella settimana di riferimento hanno effettuato una o più ore di lavoro.

Tabella 7 - Persone tra i 15 ed i 64 anni occupate per classi di età e presenza di un problema di salute. Quozienti per 100 persone. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute		Persone senza problemi di salute	Totale
	Persona con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o con riduzione di autonomia saltuaria		
15-44	47,7	45,1	67,7	66,7
45-64	52,3	54,9	32,3	33,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Il 32% degli occupati con disabilità ha dichiarato di avere un lavoro indipendente contro il 68% che, invece, lavora alle dipendenze. Il 60% degli occupati è inserito nel settore Terziario, il 30% nell'Industria e il 10% nel settore Agricolo. Di tutti gli occupati con disabilità l'85% dichiara di svolgere un'attività lavorativa a tempo pieno contro il 15% che svolge un'attività a tempo parziale. Il contratto di lavoro nel 61% dei casi è a tempo determinato, dato che sembra essere coerente con i recenti cambiamenti avvenuti all'interno del mercato del lavoro (cfr. tabella 8). L'iscrizione alle liste delle categorie protette ha aiutato solo il 18% degli occupati con disabilità a trovare l'attuale posto di lavoro. Questo dato evidenzia il basso ricorso ai Servizi per l'impiego (SPI), i quali invece rappresentano lo strumento fondamentale per l'incontro tra domanda ed offerta.

Tabella 8 - Persone tra i 15 ed i 64 anni occupate per tipologia di contratto e presenza di un problema di salute. Quozienti per 100 persone. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute		Persone senza problemi di salute	Totale
	Persona con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o con riduzione di autonomia saltuaria		
Contratto a tempo determinato	61,1	65,1	65,8	65,7
Contratto a tempo indeterminato	7,4	8,0	7,8	7,8
Non risponde	31,5	26,9	26,5	26,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

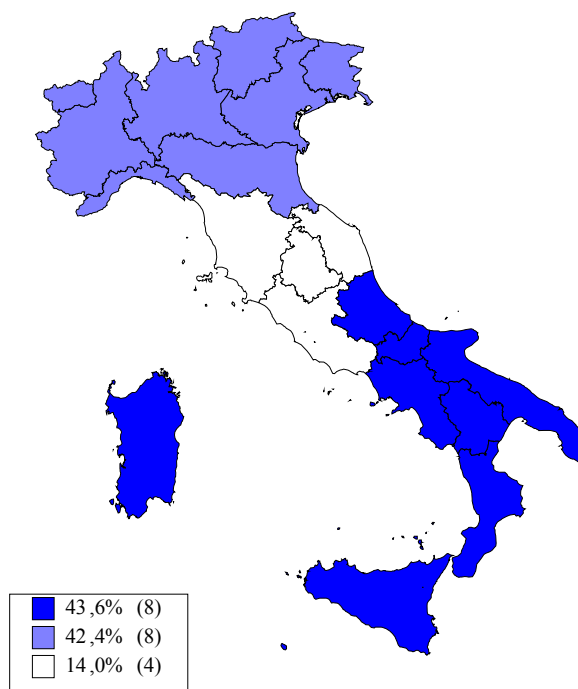
L'analisi delle persone con disabilità occupate si conclude osservando da una parte la presenza di aiuti (ad esempio attrezzature speciali o assistenza di altre persone) nello svolgimento della propria attività lavorativa, dall'altra l'eventuale bisogno non soddisfatto di un aiuto sul proprio posto di lavoro. Nel primo caso troviamo che il 51% del totale degli occupati con disabilità per svolgere la propria attività lavorativa non ha ricevuto alcun aiuto, tra queste non ne avrebbero comunque bisogno il 17% (cfr. tabella 9).

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

	Persone con riduzione di autonomia continuativa	Persone senza riduzione di autonomia o con riduzione di autonomia saltuaria	Totale
Si, avrebbe bisogno di un aiuto	16,5	6,1	7,3
No, non avrebbe bisogno di un aiuto	35,9	48,3	46,9
Non sa	6,8	2,8	3,3
Non risponde	40,9	42,8	42,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Il secondo gruppo analizzato è costituito da coloro che si dichiarano inabili al lavoro²¹. La distribuzione territoriale di questo gruppo di persone è la seguente: il 42% degli inabili al lavoro risiede al Nord, il 14% al Centro ed il 44% al Sud (cfr. cartina 1).

Cartina 1 - Persone tra i 15 ed i 64 anni inabili al lavoro con un problema di salute e riduzione di autonomia continuativa per ripartizione geografica. Distribuzione percentuale. Anno 2002.



²¹ Gli inabili al lavoro sono stati determinati utilizzando la condizione professionale dichiarata, quindi la definizione di inabilità potrebbe non corrispondere ad alcuna certificazione della ASL.

Il 59% delle persone con disabilità che si sono dichiarate inabili al lavoro sono uomini contro il 41% che sono donne; il 51% ha un'età compresa tra i 15 e i 44 anni e il restante 49% ha un'età compresa tra i 45 ed i 64 anni.

Il 34% delle persone con disabilità dichiaratisi inabili al lavoro ha comunque svolto in passato un'attività lavorativa. Tra tutte le persone appartenenti a questo gruppo il 36% per lavorare avrebbe bisogno di un aiuto (ad.es. attrezzature speciali o assistenza di altre persone) e ben il 14% sarebbe disposto ad intraprendere un'attività lavorativa a patto che gli vengano offerte le condizioni adeguate al suo problema di salute.

I non occupati²² rappresentano l'ultimo dei tre gruppi analizzati; la proporzione di non occupati sul totale dei disabili residenti al Nord è pari al 37,7%, al Centro tale proporzione si aggira intorno al 44,7% mentre al Sud è del 38,6%²³. La distribuzione per sesso è, ovviamente, opposta rispetto a quella degli occupati, il 42% delle persone non occupate sono uomini contro il 58% di donne. La maggior parte delle persone con disabilità appartenenti a questo gruppo ha un'età compresa tra i 45 ed i 64 anni (81%) (cfr.grafico 1).

L'87% delle persone con disabilità non occupate appartengono alle non forze di lavoro²⁴ e non sono disponibili a lavorare (cfr. tabella 10). Il 71% dei non occupati con disabilità ha lavorato in passato contro il 29% che non ha mai lavorato. Il 27% ha smesso di lavorare perché ha raggiunto i limiti di età del pensionamento oppure ha deciso di usufruire del prepensionamento. Del totale delle persone con disabilità non occupate solo il 10% è ancora in cerca di un lavoro, il restante 90% dichiara di non cercare lavoro.

Tra quelli che non cercano lavoro il 32% si è ritirato dal lavoro, il 37% non lo cerca per motivi di salute ed il 16% per motivi familiari. In realtà tra tutti i non occupati con disabilità solo l'8% ha effettuato una ricerca attiva mentre ben il 99% ha ricevuto, nel corso degli ultimi sei mesi, almeno un'offerta di lavoro, di formazione o di consulenza per trovare lavoro.

Soltanto l'11% delle persone con disabilità non occupate è iscritto ad un Centro per l'Impiego; il 25% dei non occupati con disabilità avrebbe bisogno di un aiuto per svolgere un potenziale lavoro e l'8% sarebbe disposto a lavorare a patto che ci siano le condizioni adeguate.

22 I non occupati contengono i disoccupati alla ricerca di una nuova occupazione, le persone in cerca di prima occupazione, chi ha già un lavoro che inizierà in futuro, chi è casalingo/a, chi è studente, chi è ritirato dal lavoro, chi è in servizio di leva o in servizio civile sostitutivo, chi è in altra condizione professionale. Sono ovviamente gli occupati e gli inabili al lavoro. Su tutta la popolazione di 15-64 anni i non occupati rappresentano il 43,1%.

23 La stessa proporzione di non occupati nella popolazione senza problemi di salute è del 34,7% al Nord, del 40,1% al Centro e del 54,4% al Sud.

24 Comprendono le persone che dichiarano di essere in condizione professionale diversa da occupato e di non aver svolto alcuna attività lavorativa, né aver cercato lavoro nella settimana di riferimento; oppure di averlo cercato, ma non con le modalità già definite per le persone in cerca di occupazione.

Grafico 1 - Persone tra i 15 ed i 64 anni non occupate (escluse le persone inabili al lavoro) per classi di età e presenza di un problema di salute. Quozienti per 100 persone. Anno 2002.

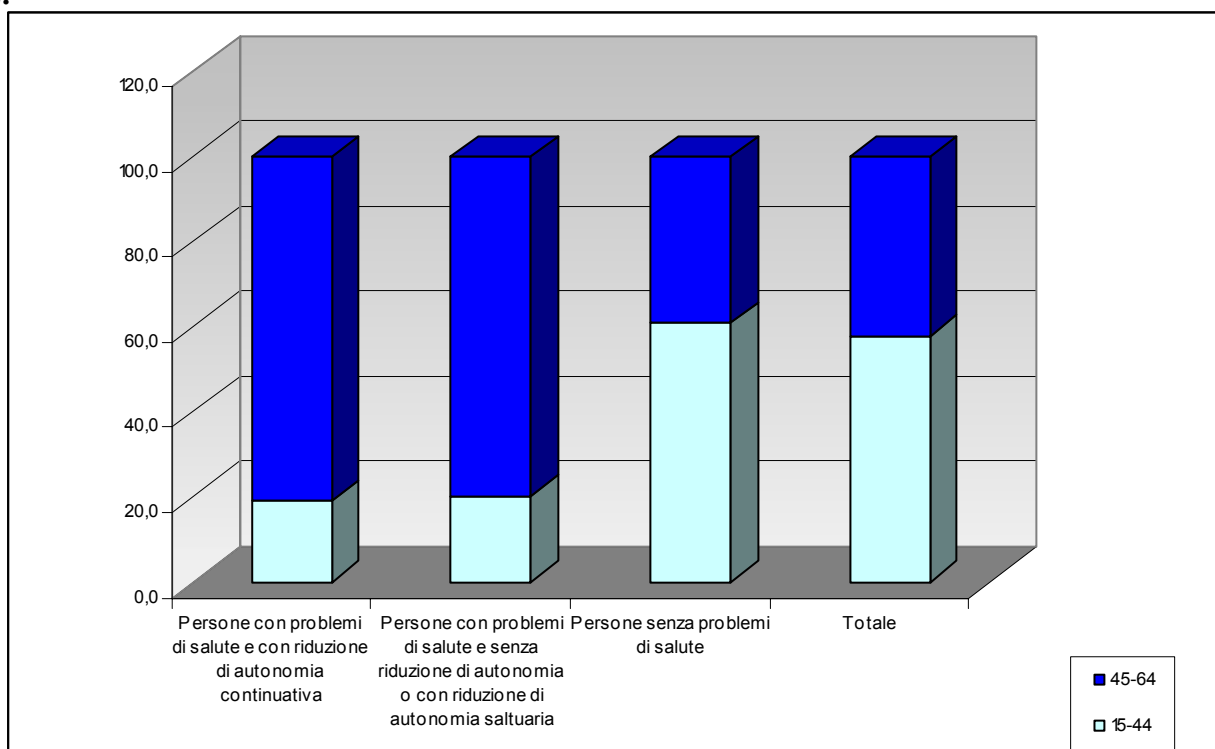


Tabella 10 - Persone tra i 15 ed i 64 anni non occupate (escluse le persone inabili al lavoro) per condizione professionale ricostruita, presenza di un problema di salute. Quozienti per 100 persone. Anno 2002.

	Persone con problemi di salute		Persone senza problemi di salute	Totale
	Riduzione di autonomia continuativa	Senza riduzione o con riduzione di autonomia saltuaria		
Disoccupati	3,5	5,6	4,6	4,7
In cerca di prima occupazione	0,7	1,8	5,4	5,1
Altre persone in cerca di occupazione	1,1	1,9	2,8	2,7
Non forze di lavoro che cercano lavoro non attivamente	3,3	5,4	6,8	6,8
Non forze di lavoro che non cercano lavoro ma disponibili a lavorare	3,6	6,2	6,1	6,1
Non forze di lavoro non disponibili a lavorare	87,7	79,2	74,2	74,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

3.3 Utenti e Servizi del collocamento mirato²⁵

I dati dell'ISFOL sul Monitoraggio dei Servizi Pubblico Impiego e i dati che le Regioni inviano annualmente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali permettono di avere informazioni sugli utenti e sui servizi del collocamento mirato, fornendo una fotografia sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità complementare a quella proveniente dalle altre fonti dati analizzate.

Nell'80,9% dei Centri di Pubblico Impiego (CPI), secondo la rilevazione del 2003, risulta attivo un servizio rivolto ai disabili. Analizzando i dati a livello territoriale emerge che la quasi totalità dei Centri di Pubblico Impiego del Centro Italia (97,7%) e del Nord Est (97,4%) hanno attivato i servizi per il collocamento mirato, al Sud la percentuale dei CPI dove risulta attivo tale servizio per le persone con disabilità è pari al 65,8 mentre nel Nord Ovest tale percentuale si attesta intorno all'81,1%. Per quanto riguarda il livello di attivazione dei servizi erogati a favore delle persone con disabilità, prevale ancora una tipologia di base (45,1% dei CPI): smistamento delle pratiche verso altri servizi e offerta di servizi informativi sugli adempimenti amministrativi. Livelli avanzati, invece sono presenti nel 33% dei CPI, assicurando servizi quali la costruzione di progetti individuali, orientamento, formazione, servizi di accompagnamento verso le imprese.

I servizi del collocamento mirato sono rivolti a tutte le persone presenti negli elenchi provinciali previsti dalla Legge 68/99. Nel dicembre 2003 il numero degli iscritti alle liste risulta essere di 496.665 individui, comprendendo in questo aggregato anche le persone iscritte ex art.18²⁶ della stessa legge. Per quanto riguarda le persone con disabilità, il dato nazionale complessivo degli iscritti è di 450.772 unità, con una componente femminile pari al 50,5%. Nello stesso anno sono stati registrati un numero complessivo di avviati al lavoro, in forza della legge 68/99, pari a 28.573 unità, di questi i lavoratori con disabilità rappresentano il 96% di tutti gli avviati.

La ripartizione degli avviati, in relazione alle diverse modalità di avviamento previste dalla normativa, mostra la prevalenza della richiesta nominativa rispetto alla chiamata numerica e all'utilizzo della convenzione. La quota percentuale di avviati con disabilità tramite convenzione²⁷ è

²⁵ I dati citati sono stati presi dalla Seconda Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e realizzata in collaborazione con l'ISFOL.

²⁶ L'art.18 comprende: "gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n.763,"

²⁷ La legge n.68/99 prevede due forme diverse di convenzione, regolamentate da due articoli diversi della normativa: l'articolo 11 ed l'articolo 12. Le convenzioni ex articolo 11 vengono stipulate tra gli uffici competenti ed il datore di lavoro al fine di programmare i tempi e le modalità di assunzione della persona con disabilità; le convenzioni ex articolo 12 vengono invece stipulate tra gli uffici competenti, i datori di lavoro e le cooperative sociali e sono finalizzate

pari al 41,8%, percentuale che risulta essere molto vicina a quella relativa alla richiesta nominativa (48,7%). L'avviamento per chiamata numerica, invece, finisce con l'essere poco impiegato arrivando a superare di poco il 9%.

"Al diffuso interesse manifestato dagli attori del mercato del lavoro nei confronti delle convenzioni regolate dall'art.11, non ne corrisponde uno analogo per quanto riguarda gli accordi che prevedono il distacco del disabile assunto in azienda presso una cooperativa sociale. In tutto il 2003, infatti, sarebbero state stipulate convenzioni di questo tipo per un totale complessivo di soli 20 accordi. Nello stesso periodo le richieste pervenute ai Servizi per la stipula di nuovi accordi non avrebbero superato le 11 unità. Il mancato funzionamento della norma può essere ricollegato prima di tutto all'eccessiva complessità del meccanismo d'interazione a quattro: Impresa - Persona con disabilità - Cooperativa sociale- Servizi per l'impiego; interazione di fatto abbandonata a se stessa e priva di un qualunque indirizzo programmatico in sede di politica attiva del lavoro locale; in secondo luogo al limite temporale 12 mesi più 12, che assegnava all'istituto una funzione inequivocabile di momento propedeutico ad un definitivo inserimento in azienda. Alle problematiche direttamente connesse alle caratteristiche intrinseche dell'istituto va infine aggiunta la mancanza di indicazioni da parte del legislatore in merito a qualsivoglia strumentazione idonea a scandagliare i settori economici locali al fine di rintracciare le opportunità praticabili dalle cooperative sociali in termini di commesse di lavoro, presupposto come è noto della possibilità di esistenza dell'accordo stesso."²⁸

Mettendo in relazione il numero degli iscritti al collocamento mirato con quello degli avviati si registra che viene avviato un lavoratore ogni 4,5 lavoratori iscritti in quell'anno. Questo rapporto rimane invariato operando lo stesso confronto sui dati dei disabili, mentre nel caso dei beneficiari ex art.18 troviamo 6,6 iscritti per ogni lavoratore avviato nell'anno. Considerando le stesse informazioni da un punto di vista di genere, si nota che nel caso dei lavoratori disabili si registrano circa 3 nuovi iscritti per ogni avviato e 3,9 nel caso dei beneficiari ex art.18, mentre nel caso delle lavoratrici si registra 1 avviamento su 7 iscrizioni nella categoria disabili e addirittura 1 su 9,6 tra gli altri beneficiari della legge.

Per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, l'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità si determina calcolando il personale complessivamente occupato²⁹. Per le imprese con oltre 15 dipendenti che risultino sottoposte agli obblighi di legge, detto computo determina una cosiddetta "quota di riserva", consistente nell'entità dei lavoratori con disabilità che il datore di

all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità presso le cooperative sociali, alle quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse.

²⁸ Cfr. nota 17.

²⁹ Al totale del personale complessivamente occupato vengono effettuate alcune operazioni che intervengono sulla computabilità dei dipendenti.

lavoro deve avere alle proprie dipendenze. Tale quota di riserva nel 2003 è pari a 149.648 unità, sempre nello stesso anno le imprese denunciano una scoperta di 84.462 posti di lavoro, corrispondente a circa il 56% del totale della quota di riserva.

In conclusione è possibile riepilogare i dati concernenti le dimensioni fondamentali del fenomeno nel 2003: 469.665 iscritti agli elenchi provinciali (di cui 131.402 nel 2003), 28.573 avviamenti complessivi, 84.462 posti scoperti, nell'ambito di una quota di riserva complessiva di 149.648.

3.4 Le Cooperative sociali

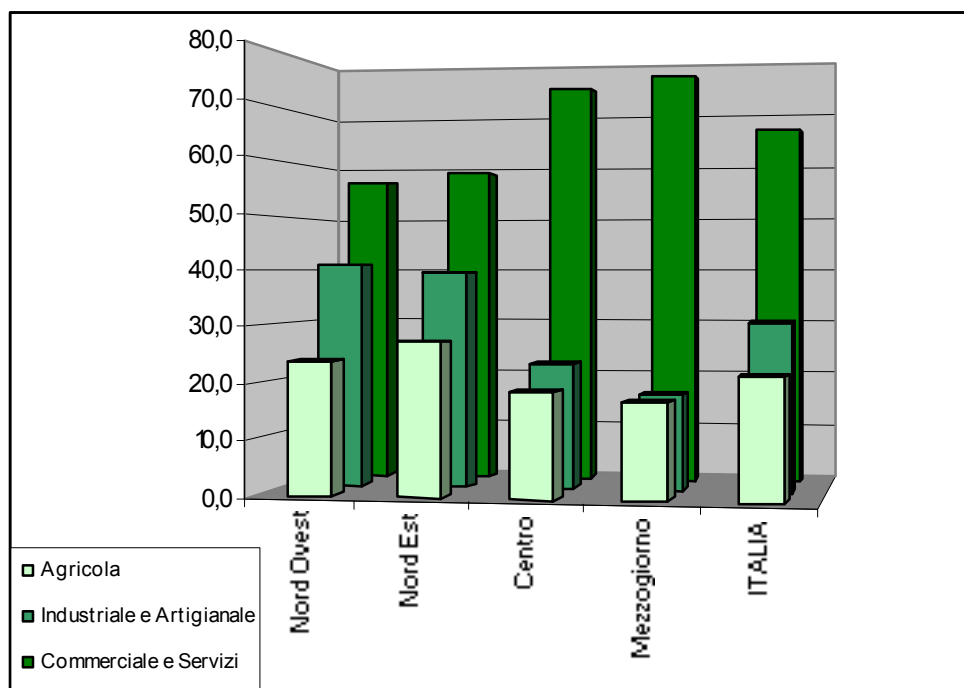
Le Cooperative sociali di tipo B o ad oggetto misto (A+B)³⁰ che si occupano di inserimento lavorativo, censite dall'ISTAT, sono 2.059, di queste l'89% sono di tipo B e le restanti ad oggetto misto. Il 66% delle cooperative svolgono la loro attività nell'area commerciale e dei servizi, il 31% nell'area industriale ed artigianale mentre il 22% nell'area agricola (cfr. tabella 11 e grafico 2).

Tabella 11 - Cooperative sociali di tipo B o ad oggetto misto (A+B) per area di attività e regione. Anno 2001.

	Agricola	Industriale e Artigianale	Commerciale e Servizi	Totale cooperative
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	-	13	17
Calabria	14	5	47	60
Sicilia	25	17	87	116
Sardegna	15	17	27	43
ITALIA	448	630	1.367	2.059

³⁰ In base alla legge 381 del 1991, le cooperative sociali si distinguono in quattro tipologie: Cooperative di tipo A, se svolgono attività finalizzate all'offerta di servizi socio-sanitari ed educativi; Cooperative di tipo B, se svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate; Cooperative ad oggetto misto (A+B), se svolgono entrambe le tipologie citate.

Grafico 2 - Cooperative sociali di tipo B o ad oggetto misto (A+B) per area di attività e ripartizione geografica. Quozienti per 100 cooperative. Anno 2001.



La distribuzione territoriale delle cooperative mostra una prevalenza al Centro e al Mezzogiorno delle cooperative che svolgono attività nell'area commerciale e servizi, mentre al Nord prevalgono le cooperative con attività di tipo industriale, artigianale e agricolo.

Gli utenti svantaggiati che usufruiscono dei servizi offerti dalle cooperative sociali sono molto eterogenei. La definizione di utenti svantaggiati, in realtà, comprende non solo le persone con disabilità. Tra gli utenti svantaggiati, infatti, i disabili fisici, psichici e sensoriali rappresentano il 50,4%, i pazienti psichiatrici il 14,2% ed il restante 35,4% comprende gli alcolisti, i detenuti e gli ex-detenuti, i minori ed i tossicodipendenti (cfr. tabella 12).

Tabella 12 - Utenti delle cooperative sociali di tipo B o ad oggetto misto (A+B) per tipologia e regione. Quozienti per 100 utenti. Anno 2001.

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

4. Conclusioni

Dai dati analizzati sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è evidente il persistere di una condizione di svantaggio. Questo svantaggio è attribuibile ancora ad alcune lacune applicative delle normative vigenti sia in campo di inserimento lavorativo che in materia di istruzione scolastica.

I dati dell'Indagine sulle Forze di Lavoro, hanno messo in evidenza la diffusione, tra le persone con disabilità, di titoli di studio medio bassi che creano difficoltà di incontro tra domanda ed offerta lavorativa causata da una mancanza di conoscenze utili per il conferimento di un determinato lavoro. Questo può in realtà spiegare solo in parte la difficoltà di integrazione lavorativa delle persone con disabilità poiché la restante parte può essere spiegata attraverso i ritardi di applicazione normativa e di cambiamento di mentalità nei confronti delle persone con disabilità. Dagli stessi dati emerge ancora un utilizzo minimo dei Servizi per l'impiego (SPI), strumento fondamentale affinché avvenga l'incontro tra domanda ed offerta, sono molto pochi coloro che

risultano iscritti ai centri per l'impiego o coloro che hanno ottenuto il lavoro in quanto appartenenti alle categorie protette.³¹

L'analisi dei dati dell'ISFOL sul Monitoraggio dei Servizi Pubblico Impiego e i dati che le Regioni inviano annualmente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mettono in evidenza le differenze territoriali esistenti, tra il Nord ed il Sud del Paese, sia per quanto riguarda la presenza dei servizi sul territorio, sia i livelli di attivazione dei servizi previsti nelle recenti normative sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Gli stessi dati evidenziano da una parte il successo degli avviamenti tramite chiamata nominativa e di quelli avvenuti attraverso la stipula di convenzioni dirette con i datori di lavoro, dall'altra l'insuccesso delle convenzioni con datori di lavoro e cooperative sociali

Per quanto riguarda gli utenti, ed in particolare il rapporto tra gli avviati tramite il collocamento mirato e gli iscritti a tale collocamento, l'analisi ha evidenziato un evidente squilibrio di genere, infatti si trova 1 avviato ogni 3 uomini iscritti e sempre 1 avviato questa volta ogni 7 donne iscritte.

L'attività svolta dalle cooperative sociali che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate continua comunque a costituire un valido strumento alternativo rispetto al collocamento obbligatorio. Le cooperative sociali svolgono un ruolo fondamentale, che va oltre lo scopo di organizzazione dei contesti di lavoro in cui possono essere proficuamente inseriti le persone con disabilità di difficile collocamento.

Nell'ultimo decennio sono stati compiuti passi significativi per la promozione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità da parte dell'Unione Europea che oltre a promuovere politiche attive del lavoro promuove l'adozione di una politica di *mainstreaming* da parte degli Stati Membri nei confronti delle persone con disabilità. Ciò vuol dire che si auspica una completa integrazione degli stessi e un pieno coinvolgimento in tutte le politiche sociali destinate alla promozione dell'occupazione.

³¹ Bisogna comunque tener presente due cose: la prima è che l'indagine fa riferimento al 2002 mentre il Masterplan dei servizi per l'impiego prevede che entro il 2006 tutti gli SPI dovranno operare in "modalità avanzata"; la seconda è che l'indagine trimestrale sulle Forze di Lavoro non nasce per monitorare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ma come detto precedentemente come strumento fondamentale di analisi del mercato del lavoro italiano: da essa vengono derivate le stime ufficiali a livello aggregato degli occupati e delle persone in cerca di lavoro.

Bibliografia

- CNEL – Commissione Politiche del Lavoro, *Lavoro e persone disabili: dalla nuova legge ai modelli di inserimento*, Ciclo seminariale, Dossier di documentazione, Marzo – Maggio 2000.
- Iniziativa comunitaria “Occupazione e valorizzazione delle risorse umane”, *Horizon Handicap, Compendium, Progetti 1^ fase (1995/1997)*, 1997.
- Iniziativa Comunitaria Occupazione, *L'innovazione possibile. Rapporto conclusivo di animazione tematica nazionale dei progetti della prima Fase (1995-97)*, 1997.
- Iniziativa comunitaria “Occupazione e valorizzazione delle risorse umane”, *Il territorio protagonista dello sviluppo locale. Esperienze nell'Iniziativa comunitaria, Occupazione*, 1999.
- ISFOL, Osservatorio n. 3/4, *Formazione, Orientamento, Occupazione. Nuove tecnologie, Professionalità*, 1995.
- ISFOL, Osservatorio n. 2, *Orientamento, Formazione, Lavoro: riflessioni dell'Assistenza Tecnica dell'iniziativa occupazione*, 1998.
- ISFOL, *Statistiche della formazione professionale: le attività e la spesa*, Roma, novembre 2000.
- Italialavoro, Servizi per l'impiego e collocamento mirato delle persone con disabilità, 2003.
- Progetto Horizon “Autonomia compiuta”, *Guida all'inserimento lavorativo di persone disabili. Una metodologia sperimentale e trasferibile per l'accompagnamento di soggetti svantaggiati*, Settembre 2000.
- Istituto italiano di medicina sociale, *L'inserimento lavorativo dei disabili nelle Cooperative*
- Legge n.68/99, “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.
- Legge n.30/2003 “Delega al governo in materia di occupazione e del mercato del lavoro”.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Impiego, *La nuova disciplina in materia di Inserimento lavorativo dei disabili*, Roma, Aprile 2000
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma, Giugno 2000.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Masterplan dei servizi per l'impiego: linee di organizzazione.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, *Seconda Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*, Anno 2002-2003.
- Paolo Onelli, Documento conclusivo II Conferenza Nazionale sulle Politiche della Disabilità, III Sessione "Politiche per il lavoro" 2003.
- Sergio Rosato, L'articolo 14 della riforma Biagi: nuove opportunità di inclusione per i "Diversamente abili", in *Impresa Sociale* n.69-70, 2003.