

Le Commissioni risultano peraltro costituite e funzionanti in tutte le province, articolate in zone sanitarie: in particolare, nelle province di Arezzo e Pisa tutti gli invalidi civili iscritti negli elenchi sono già in possesso della relazione conclusiva con la diagnosi funzionale.

Attualmente, dalle province è stata comunicata l'effettuazione di 8.107 accertamenti sui lavoratori iscritti negli elenchi (mancano i dati relativi a tre province)

MARCHE

Nel corso del 2001 tutte le Commissioni di accertamento si sono rese operative. Al 31 dicembre 2001 risultano effettuate 2355 visite di accertamento (circa il 35 per cento degli iscritti). Ciò ha comportato, tuttavia, l'aumento delle difficoltà di attuare correttamente il collocamento mirato, a causa della scarsità di mansioni disponibili nel circuito lavorativo, evidenziate nei prospetti informativi, compatibili con il profilo socio-funzionale delineato, con maggiori sfaccettature, nelle schede sanitarie.

Talune dispersioni nell'attività delle Commissioni si sono poi verificate in ragione della necessità di determinare, in occasione dell'accertamento sanitario, il grado di autonomia di locomozione dei disabili, cui si è chiesto di porre speciale attenzione, tenuto conto dell'importanza che tale elemento riveste anche ai fini della formazione della nuova graduatoria unica.

MOLISE

Per accelerare lo svolgimento delle visite di accertamento, funzionano nel territorio regionale ben otto Commissioni sanitarie.

d) Convenzioni per l'assunzione: numero, qualità, durata nel tempo, natura delle iniziative formative

La convenzione è strumento attraverso il quale il legislatore ha inteso garantire il diritto all'occupazione lavorativa dei disabili, nell'intento di concepire l'assunzione in maniera flessibile e più confacente alle singole situazioni personali e professionali, contemperando in tal modo sia le esigenze del soggetto da inserire che quelle del datore di lavoro al migliore impiego della nuova risorsa.

Proprio perché adattabili alle condizioni oggettive e soggettive, la legge individua diverse tipologie di convenzioni; il modello previsto dall'articolo 11, comma 1, è quello generico, rivolto a tutte le forme di disabilità, mentre le convenzioni di integrazione lavorativa (comma 4) ben si adattano a situazioni di handicap particolarmente grave o comunque di difficile inserimento.

Esiste poi una terza fattispecie convenzionale, disciplinata dall'articolo 12 della legge n.68, che prevede l'inserimento temporaneo del disabile, presso le cooperative sociali, dietro fornitura di una commessa da parte del datore di lavoro privato che, all'atto della stipula della convenzione, assume a tempo indeterminato il lavoratore disabile per poi distaccarlo presso la cooperativa, in via temporanea.

Illustrate brevemente le caratteristiche dell'istituto, si analizza ora l'andamento del ricorso a tale strumento come percorso di assunzione nei primi due anni di applicazione della legge.

- **Convenzioni di inserimento e di integrazione lavorativa (articolo 11, legge n.68)**

Concepita, per i motivi sopra evidenziati, come sistema privilegiato di inserimento, l'esame dei rapporti trasmessi dalle regioni pone in rilievo un'indubbia preferenza per la convenzione rispetto ad altre forme di ingresso, tenuto conto anche della possibilità di accedere agli incentivi di fiscalizzazione che la legge prevede a valere sulle risorse attribuite dal Fondo nazionale disabili.

Anche al di fuori delle misure di agevolazione, comunque condizionate dalla limitatezza delle risorse disponibili, in tutte le regioni si è registrata, a fronte di una riduzione dell'avviamento con chiamata numerica, un incremento degli avviamenti nominativi attraverso la stipula di convenzioni tra datore di lavoro e servizio per l'impiego.

Fermi restando, naturalmente, i contenuti essenziali definiti con l'accordo programmatico tra Ministero del lavoro e regioni e province autonome, concernente le linee guida per la stipula di convenzioni, del quale si è riferito nella parte generale, le caratteristiche delle convenzioni stipulate, soprattutto per quanto attiene alla durata della convenzione (generalmente da 12 a 48 mesi) e alla gradualità con la quale sono effettuati gli inserimenti, sono variabili dei seguenti, principali elementi:

- livello di copertura dell'impresa
- numero dei dipendenti occupati
- tipo di rapporto di lavoro instaurato
- grado di sofferenza del mercato del lavoro per quanto riguarda i disabili nelle singole aree territoriali

Il numero delle convenzioni stipulate, segnalate dalle regioni, spesso non distingue tra programmi di inserimento incentivato e semplici convenzioni di inserimento, anche se, nella sostanza, rileva il livello di preferenza manifestato per l'istituto.

Altro profilo rilevante è la frequente non coincidenza tra numero di convenzioni stipulate e numero di lavoratori effettivamente avviati al lavoro mediante convenzione negli anni di riferimento; ciò dipende dai seguenti fattori:

- una singola convenzione può interessare più lavoratori disabili, oppure ciascuna convenzione stipulata assicura l'inserimento di un solo lavoratore. La preferenza per tale ultima configurazione si deve generalmente alla maggiore brevità della convenzione in termini di tempo di attuazione cui fa riscontro una maggiore capacità ed efficacia di verifica da parte dei servizi;
- la gradualità degli inserimenti prevista nella convenzione fa sì che la quantità numerica degli inserimenti determinati sia distribuita nell'arco pluriennale di durata della convenzione.

Da ciò discende che i due principali dati oggetto della rilevazione — numero delle convenzioni stipulate nel corso dell'anno e numero dei lavoratori effettivamente avviati con convenzione nel medesimo anno — non forniscono, da soli, un'esatta stima della rilevanza del fenomeno nel sistema generale degli strumenti flessibili utilizzati sul mercato del lavoro.

I due principali parametri da considerare per tale finalità sono pertanto i seguenti:

1. rapporto di proporzionalità tra numero delle convenzioni stipulate in un anno e numero complessivo di lavoratori interessati;
2. numero di lavoratori disabili effettivamente avviati al lavoro con convenzione in un arco temporale annuale.

Altrettanto importante è la conoscenza dell'indice di gradimento dei datori di lavoro rispetto alle convenzioni, rapportando il numero delle convenzioni stipulate al numero delle imprese presenti sul territorio, considerando altresì che tale indice è funzione del livello di funzionamento dei servizi per l'impiego locali.

Altri profili di estremo interesse nella valutazione sono le tipologie contrattuali prescelte per gli avviamenti in convenzione e le categorie di destinatari, distinguendo il sesso e il tipo e gravità della disabilità.

Le informazioni pervenute, non esaustive e che nella maggior parte dei casi comunicano dati aggregati e non sufficientemente articolati secondo quanto richiesto, sono comunque indicative di una tendenza che si sta consolidando e che lascia emergere due chiari elementi:

- netto aumento delle convenzioni stipulate nell'anno 2001 rispetto all'anno 2000 e conseguente incremento nel numero di lavoratori avviati in convenzione;
- maggiore percentuale di inserimenti con convenzione effettuati con contratto a tempo indeterminato (variabile dal 55 all'86 per cento, con punte del 100%) e, in tale ambito, con una preponderanza della modalità a tempo pieno rispetto al part-time.

Nella preferenza per forme di inserimento stabile giocano un ruolo determinante gli avviamenti effettuati con fiscalizzazione, beneficio che richiede la messa in opera di programmi di particolare interesse sociale o indirizzati a soggetti in condizioni di disagio sociale grave.

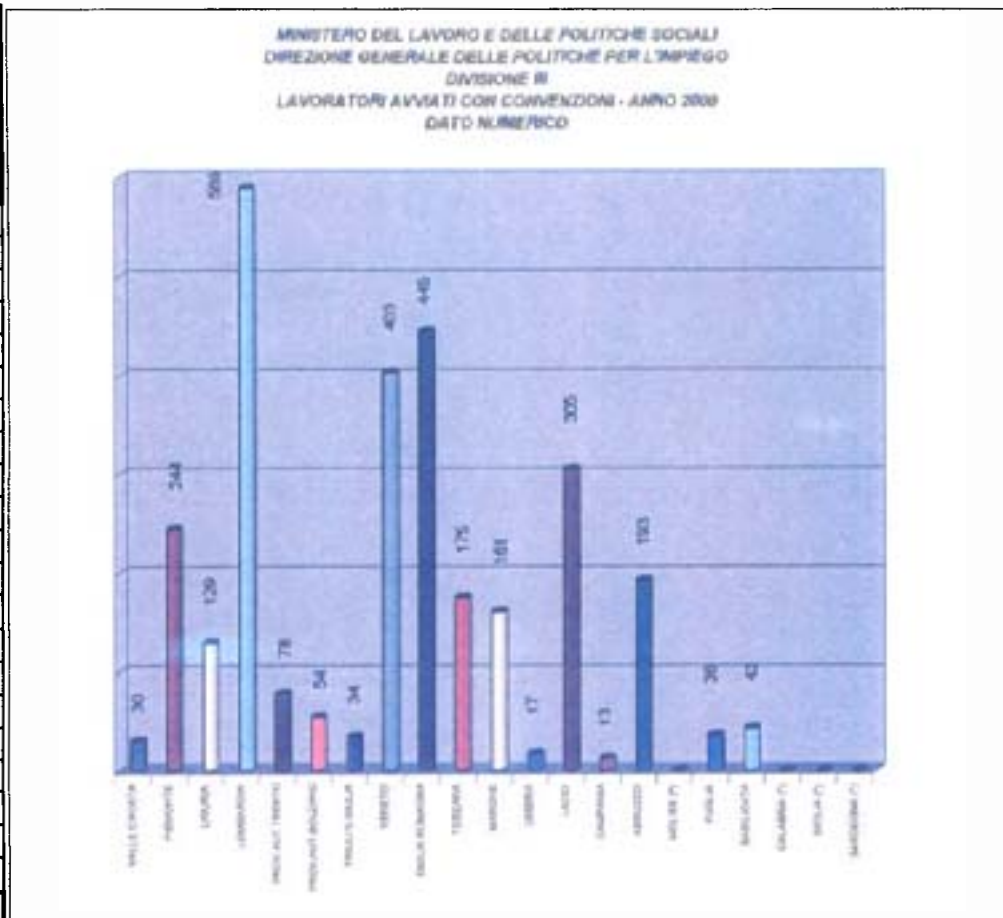
Nella tabella che segue, si è scelto di rappresentare il dato relativo al numero di lavoratori disabili avviati con convenzione, aventi o meno diritto alla fiscalizzazione finanziata dalle risorse del Fondo nazionale disabili (si veda la parte prima).

Nel raffronto tra il 2000 e il 2001 emerge con chiarezza la tendenza in aumento del numero di lavoratori disabili per i quali è stato effettuato l'avviamento in ciascuna regione; per una valutazione più approfondita, relativa alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato nonché alle caratteristiche della persona assunta, si rinvia alle relazioni delle singole regioni.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGNO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2000	
REGIONI	2000
VALLE D'AOSTA	30
PIEMONTE	244
LIGURIA	129
LOMBARDIA	589
PROV.AUT.TRENTO	78
PROV.AUT.BOLZANO	54
FRIULI V.GIULIA	34
VENETO	403
EMILIA ROMAGNA	445
TOSCANA	175
MARCHE	161
UMBRIA	17
LAZIO	305
CAMPANIA	13
ABRUZZO	193
MOLISE (*)	-
PUGLIA	36
BASILICATA	43
CALABRIA (*)	-
SICILIA (*)	-
SARDEGNA (*)	-
TOTALE	2.949

1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

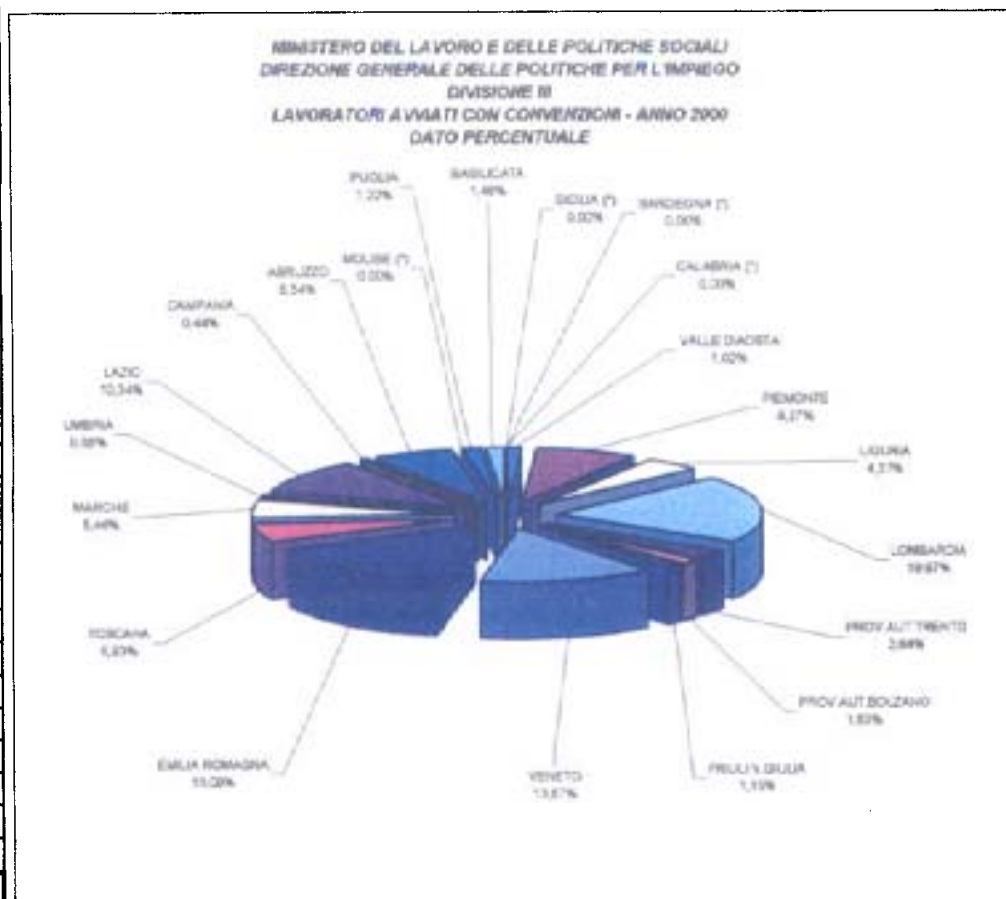
(*) DATI NON PERVENUTI



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGNO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2000	
REGIONI	2000
VALLE D'AOSTA	30
PIEMONTE	244
LIGURIA	129
LOMBARDIA	589
PROV.AUT.TRENTO	78
PROV.AUT.BOLZANO	54
FRIULI V.GIULIA	34
VENETO	403
EMILIA ROMAGNA	445
TOSCANA	175
MARCHE	161
UMBRIA	17
LAZIO	305
CAMPANIA	13
ABRUZZO	193
MOLISE (*)	-
PUGLIA	36
BASILICATA	43
CALABRIA (*)	-
SICILIA (*)	-
SARDEGNA (*)	-
TOTALE	2.949

1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

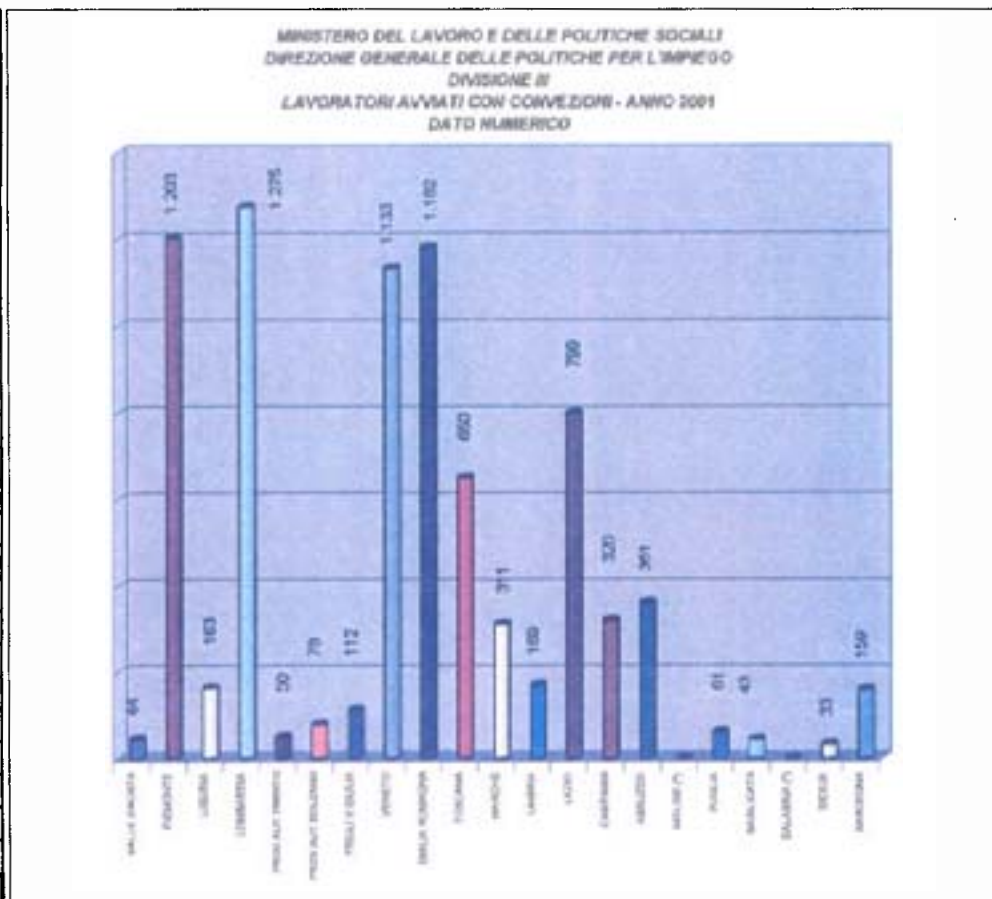
(*) DATI NON PERVENUTI



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGGO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2001	
REGIONI	2001
VALLE D'AOSTA	44
PIEMONTE	1.203
LIGURIA	163
LOMBARDIA	1.275
PROV.AUT.TRENTO	50
PROV.AUT.BOLZANO	78
FRIULI V.GIULIA	112
VENETO	1.133
EMILIA ROMAGNA	1.182
TOSCANA	650
MARCHE	311
UMBRIA	169
LAZIO	799
CAMPANIA	320
ABRUZZO	361
MOLISE (*)	-
PUGLIA	61
BASILICATA	43
CALABRIA (*)	-
SICILIA	33
SARDEGNA	159
TOTALE	8.146

1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

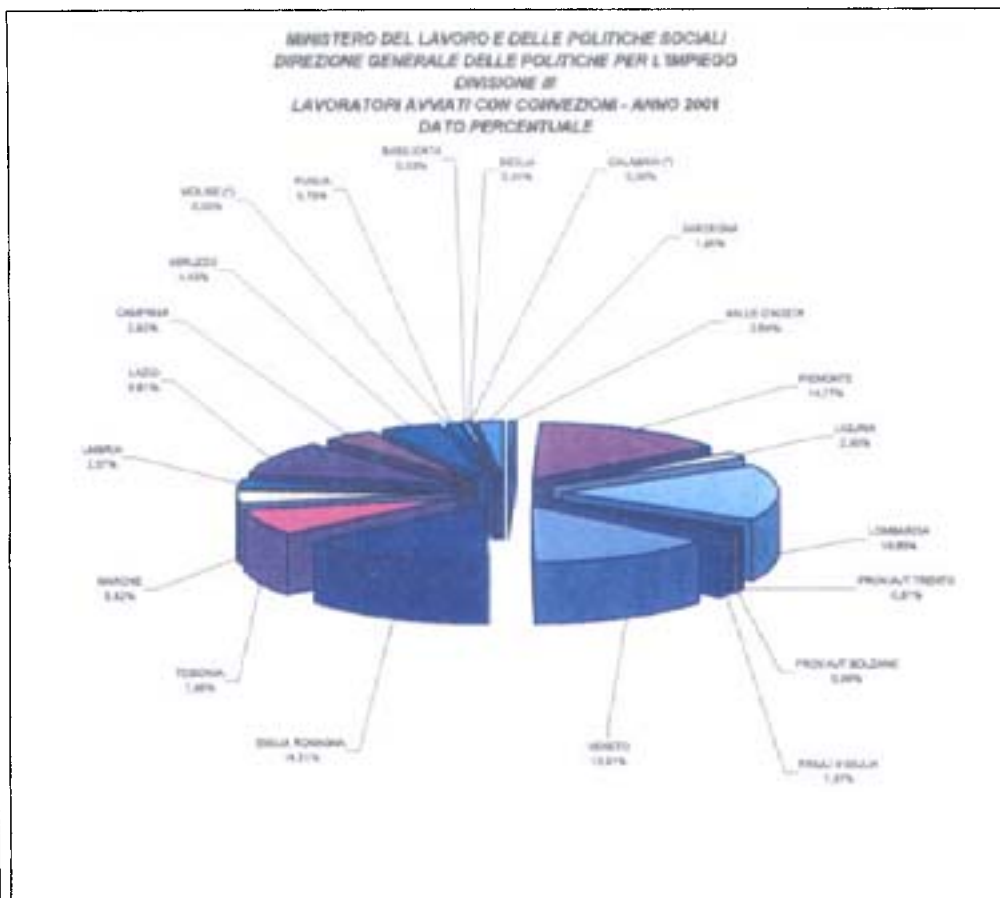
(*) DATI NON PERVENUTI



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGGO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2001	
REGIONI	2001
VALLE D'AOSTA	44
PIEMONTE	1.203
LIGURIA	163
LOMBARDIA	1.275
PROV.AUT.TRENTO	50
PROV.AUT.BOLZANO	78
FRIULI V.GIULIA	112
VENETO	1.133
EMILIA ROMAGNA	1.182
TOSCANA	650
MARCHE	311
UMBRIA	169
LAZIO	799
CAMPANIA	320
ABRUZZO	361
MOLISE (*)	-
PUGLIA	61
BASILICATA	43
CALABRIA (*)	-
SICILIA	33
SARDEGNA	159
TOTALE	8.146

1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

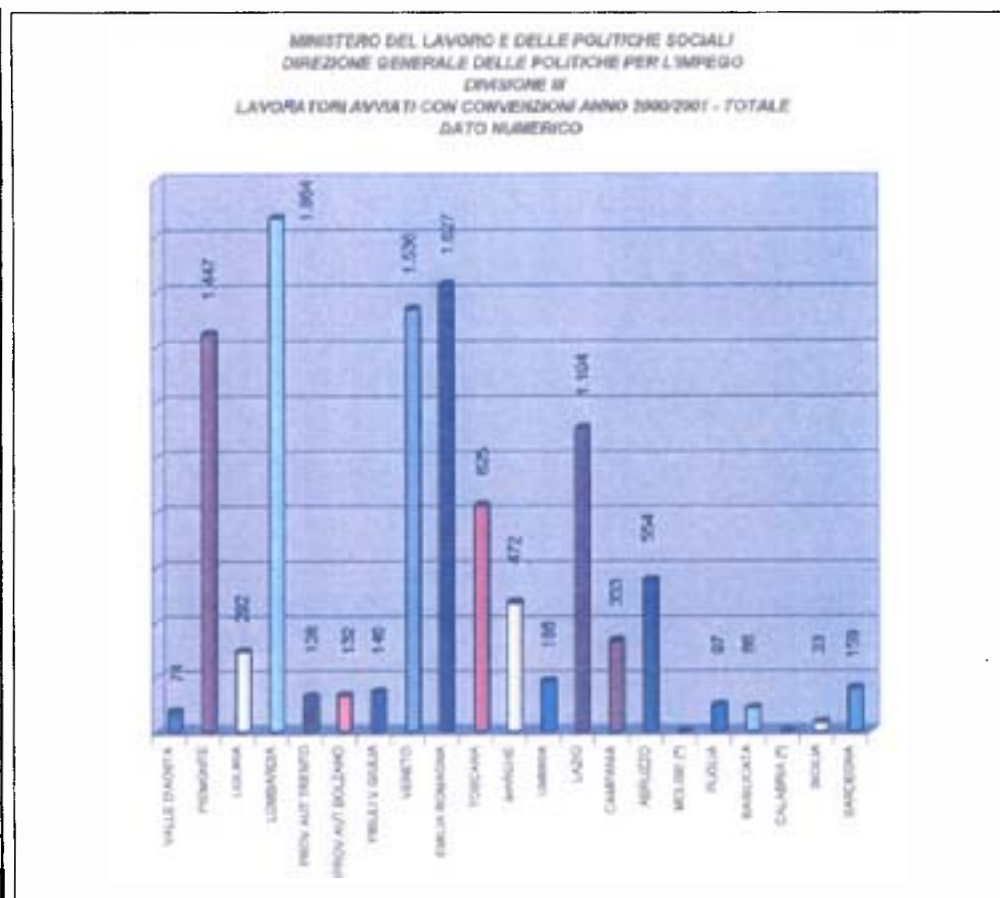
(*) DATI NON PERVENUTI



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGNO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2000/2001	
REGIONI	TOTALE
VALLE D'AOSTA	74
PIEMONTE	1.447
LIGURIA	292
LOMBARDIA	1.864
PROV.AUT.TRENTO	128
PROV.AUT.BOLZANO	132
FRIULI V.GIULIA	146
VENETO	1.536
EMILIA ROMAGNA	1.627
TOSCANA	825
MARCHE	472
UMBRIA	186
LAZIO	1.104
CAMPANIA	333
ABRUZZO	554
MOLISE (*)	-
PUGLIA	97
BASILICATA	86
CALABRIA (*)	-
SICILIA	33
SARDEGNA	159
TOTALE	11.095

1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

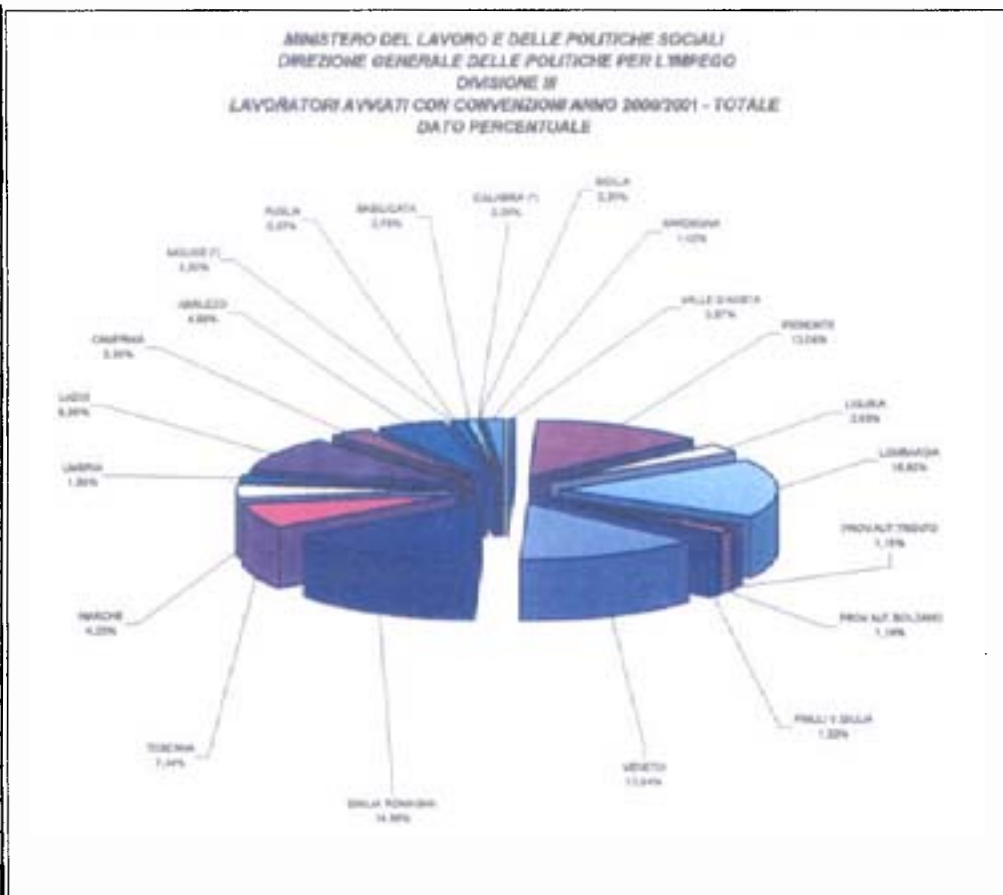
(*) DATI NON PERVENUTI



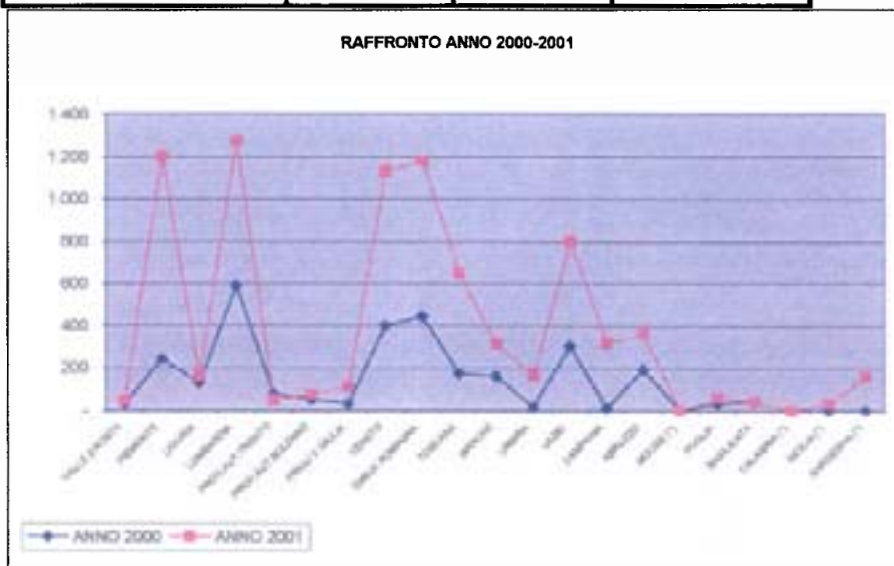
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGNO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2000/2001	
REGIONI	TOTALE
VALLE D'AOSTA	74
PIEMONTE	1.447
LIGURIA	292
LOMBARDIA	1.864
PROV.AUT.TRENTO	128
PROV.AUT.BOLZANO	132
FRIULI V.GIULIA	146
VENETO	1.536
EMILIA ROMAGNA	1.627
TOSCANA	825
MARCHE	472
UMBRIA	186
LAZIO	1.104
CAMPANIA	333
ABRUZZO	554
MOLISE (*)	-
PUGLIA	97
BASILICATA	86
CALABRIA (*)	-
SICILIA	33
SARDEGNA	159
TOTALE	11.095

1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

(*) DATI NON PERVENUTI



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE PER L'IMPEGNO DIVISIONE III LAVORATORI AVVIATI CON CONVENZIONI ANNO 2000/2001			
REGIONI	ANNO 2000	ANNO 2001	TOTALE
VALLE D'AOSTA	30	44	74
PIEMONTE	244	1.203	1.447
LIGURIA	129	163	292
LOMBARDIA	589	1.275	1.864
PROV.AUT.TRENTO	78	50	128
PROV.AUT.BOLZANO	54	78	132
FRIULI V.GIULIA	34	112	146
VENETO	403	1.133	1.536
EMILIA ROMAGNA	445	1.182	1.627
TOSCANA	175	650	825
MARCHE	161	311	472
UMBRIA	17	169	186
LAZIO	305	799	1.104
CAMPANIA	13	320	333
ABRUZZO	193	361	554
MOLISE (*)	-	-	-
PUGLIA	36	61	97
BASILICATA	43	43	86
CALABRIA (*)	-	-	-
SICILIA (*)	-	33	33
SARDEGNA (*)	-	159	159
TOTALE	2.949	8.146	11.095



1) Fonte dei dati: - Regioni (Assessorato al lavoro)

(*) DATI NON PERVENUTI

- **Convenzioni con le cooperative sociali (articolo 12 legge n.68)**

Deve invece registrarsi la pressoché inesistente applicazione delle convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 12 della legge n.68, probabilmente dovuto all'eccessiva complessità dell'istituto, che postula una forma atipica di distacco del lavoratore disabile, da parte del datore di lavoro privato che lo assume a tempo indeterminato all'atto della stipula della convenzione, con la contestuale acquisizione, da parte della cooperativa, di una commessa la cui entità copre il costo della retribuzione del disabile, inclusi gli oneri previdenziali e assistenziali; quest'ultimo rientra presso il datore di lavoro che lo ha assunto al termine del periodo di distacco, fissato in un massimo di 24 mesi.

L'estrema complessità del congegno, il sistema di vincoli e le conseguenti rigidità delle scansioni non hanno consentito lo sviluppo dell'istituto, pure apprezzabile nel tentativo di ricercare percorsi iniziali di inserimento più morbidi e confacenti alla dimensione socio-lavorativa del disabile, essendo la cooperativa il contesto sicuramente più congeniale ad un corretto dispiegamento della personalità e delle potenzialità professionali del disabile.

Estrema importanza assume inoltre, in tale fattispecie, la periodicità e l'accuratezza della verifica del corretto inserimento durante il periodo di distacco, che prevede percorsi formativi personalizzati dei cui effetti dovrà tenere conto il datore di lavoro appaltante all'atto dell'ingresso del disabile nell'azienda, al termine del distacco. Pertanto, i contenuti dei moduli formativi dovranno assicurare la linea di continuità tra la prestazione svolta in cooperativa e il successivo rapporto di lavoro nell'impresa.

Sporadiche esperienze si sono registrate in tre regioni: FRIULI VENEZIA GIULIA, dove sono in via di predisposizione 2 convenzioni,

TOSCANA, in cui sono state attivate 2 convenzioni nel biennio, e UMBRIA con 4 convenzioni stipulate.⁴

- Convenzioni con enti pubblici

In materia di lavoro pubblico, la legge n.68 non prevede modifiche alle modalità di assunzioni obbligatorie già previste dall'ordinamento.

L'articolo 7, comma 2 della predetta legge, infatti, stabilisce che Amministrazioni ed Enti pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80 e ridefinito nell'art.35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art.11 della legge n.68, che disciplina appunto le convenzioni di inserimento e di integrazione lavorativa.

L'articolo 7 del d.P.R. n. 333 del 2000 (regolamento di esecuzione) prevede che i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa di soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni di cui all'art.11 della l.68/99.

Sulla scorta delle informazioni acquisite risulta che talune Amministrazioni regionali hanno intrapreso iniziative volte a dettare linee operative per la stipula delle convenzioni con i datori di lavoro pubblici.

Non sono pervenute informazioni dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

A titolo esemplificativo si segnalano taluni modelli che appaiono più significativi.

⁴ La regione Umbria ha trasmesso, allegata alla relazione specifica, alla quale si rinvia per ulteriore approfondimento, la convenzione stipulata nel 2001 ai sensi dell'articolo 12 tra la Provincia di Perugia, una cooperativa sociale e un datore di lavoro privato per l'inserimento lavorativo di un disabile distaccato presso la cooperativa stessa per un periodo di 12 mesi.

TOSCANA

Con delibera della Giunta regionale n.1116/00 del 6.11.2000 sono stati definiti criteri e modalità per la stipula delle convenzioni con i datori di lavoro pubblici.

Al momento dell'assunzione i lavoratori disabili devono essere iscritti al collocamento e devono essere in possesso dei requisiti ordinari previsti per l'assunzione nel Pubblico Impiego e dei requisiti di idoneità specifica per le singole funzioni, dopo l'accertamento della compatibilità dell'invalidità con il ruolo da ricoprire.

L'individuazione delle persona da assumere con Convenzione avviene:

- per avviamento numerico su selezione;
- per concorso (compresa la modalità del corso-concorso)
- per assunzione nominativa.

Tutte queste modalità di assunzione dovranno essere adeguatamente pubblicizzate nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, e comunque nel rispetto delle regole di evidenza pubblica.

Per quanto riguarda l'assunzione numerica su selezione si applicheranno, in quanto compatibili, le regole previste dall'art.16 della L.56/87 e successive modificazioni, ferme restando le disposizioni previste nel bando circa criteri e modalità della selezione.

I disabili avviati alla selezione, che si concluderà con una graduatoria dopo la valutazione di idoneità, devono possedere i requisiti richiesti (competenze/attitudini soggettive) per le specifiche funzionali connesse allo svolgimento del ruolo previsto.

Le assunzioni nominative sono un modo nuovo di procedere per gli Enti Pubblici, e devono essere improntate a procedure di trasparenza certa e di equità nella scelta delle persone.

Le assunzioni nominative sono un modo nuovo di procedere per gli Enti Pubblici, e devono essere improntate a procedure di trasparenza certa e di equità nella scelta delle persone.

Per l'ammissione a tirocini formativi finalizzati all'assunzione, che si concluderanno con assunzioni nominative, valgono le stesse regole previste per le procedure di assunzione nominativa.

Al termine delle procedure di selezione l'Ente pubblico proponente comunicherà alla Provincia l'elenco delle persone da inserire nella Convenzione, individuate nel rispetto delle procedure previste.

Il periodo temporale massimo previsto dalla Commissione Regionale Tripartita per il Programma di assunzione è di quattro anni con la possibilità di scaglionare le assunzioni in funzione del numero di disabili da inserire e della dimensione dell'Ente pubblico proponente.

VENETO

Le Commissioni provinciali esprimono pareri in ordine all'adozione dei criteri per il ricorso alla chiamata nominativa nell'ambito delle convenzioni stipulate dagli enti pubblici, garantendo l'osservanza del principio di trasparenza e di previa selezione dei nominativi da parte del servizio, sulla base delle esigenze dichiarate dall'ente pubblico.