

**POLITICHE
DEL LAVORO**

**Claudio Messori
Alessandro Silvagna**

NAMASTÉ

**Un augurio per un
collocamento mirato,
mediato e condiviso
dei disabili deboli**

ANMIL
onlus

Agenzia del Lavoro
Milano



FrancoAngeli

Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.

**Claudio Messori
Alessandro Silvagna**

NAMASTÉ

**Un augurio per un
collocamento mirato,
mediato e condiviso
dei disabili deboli**

FrancoAngeli

Progetto finanziato dalla Provincia di Milano
piano EMERGO
per l'Occupazione dei Disabili 2010-2011



Provincia
di Milano



Ringraziamenti

Gli autori desiderano ringraziare chi ha contribuito all'evoluzione del Progetto Namasté dalla sperimentazione dell'art. 14 fino ad arrivare alla realizzazione attuale. La ricercaazione, sviluppata e descritta, è frutto della collaborazione, disponibilità e fiducia dei numerosi soggetti che in tutti questi anni ci hanno accompagnato nella sua complessa e articolata opera di accettazione e applicazione. Sono così tanti che esprimere a tutti la gratitudine e il ringraziamento meritati è impresa non semplice, pertanto riteniamo dedicare loro ogni singolo capitolo: si ritroveranno per quello che è stato il lavoro dell'agire comune a garanzia dei futuri inserimenti lavorativi in grado di rispondere con efficacia ai bisogni complessi dei disabili "deboli".

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Namasté è il saluto che si scambiano le persone che si incrociano sui sentieri dell'Himalaya; semplice e breve come un "ciao", in realtà ha un significato profondo, come dire "onoro lo spirito che è in te e che è anche in me", un messaggio di fratellanza e di pace tra camminatori, i cosiddetti "trampers".

Dedicato all'inclusione lavorativa dei disabili "deboli"

INDICE

Prefazione , di <i>Paolo Giovanni Del Nero</i>	pag.	9
Presentazione , di <i>Angelo Frigerio</i>	»	11
Perché promuovere la sensibilizzazione verso un modello innovativo di inserimento , di <i>Claudio Messori</i>	»	14
1. La normativa di riferimento	»	17
1. Art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	»	17
2. Due pareri a confronto	»	19
2. La disabilità di fronte al lavoro	»	23
1. L'immagine della disabilità	»	23
2. La disabilità in Italia	»	24
3. La disabilità in Provincia di Milano	»	25
4. Excursus significativi nella Provincia di Milano	»	27
5. La probabilità nel trovare lavoro	»	34
6. I disabili "deboli"	»	35
3. Il ruolo dei servizi accreditati	»	39
1. Il pericolo insito nella norma legislativa	»	39
2. La rete dei servizi	»	41
3. Percorso formativo personalizzato e ruolo dei servizi	»	43
4. Il ruolo dell'INAIL	»	45
5. L'Agenzia per il Lavoro ANMIL onlus Milano	»	49
4. L'intervento legislativo	»	53
1. Lo scenario di riferimento	»	53
2. Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione Europea allargata	»	54
3. La parità di trattamento in materia di occupazione	»	56

5. Le convenzioni e l'art. 14 – opportunità di inclusione	pag.	61
1. Le convenzioni	»	61
2. Il quadro nazionale dell'applicazione	»	64
3. Lavoro stabile per i disabili “deboli” in Provincia di Milano	»	66
4. La cooperazione sociale	»	68
5. I bisogni dei disabili “deboli”	»	71
6. Le richieste delle aziende	»	74
7. La selezione e la percentuale di invalidità	»	75
8. La produttività della persona disabile	»	78
6. Superare le criticità	»	81
1. Le principali criticità rilevate	»	81
2. L'uso dell'esonero	»	84
3. Incentivi alle aziende che assumono	»	86
4. Il piano di marketing sociale	»	88
7. La ripresa dell'art. 14 – i primi risultati	»	91
1. “SI PUÒ FARE”	»	91
2. Il progetto “Ricomincio da cinque” Ca' Granda	»	96
3. Il progetto “Ciccilla”: polpetteria unica nel suo genere	»	98
8. Le proposte di Namasté	»	103
1. Le proposte di Namasté	»	103
2. Conclusioni	»	107
Forse basta un po' di musica e... leggere una canzone per far la cosa giusta. Si può fare! <i>The Fool on the Hill</i>	»	111
Bibliografia	»	113
Allegati	»	117
Le Cooperative sociali di tipo B	»	139

PREFAZIONE

di *Paolo Giovanni Del Nero**

Da quando sono state trasferite dal Ministero alle Province le competenze in materia di politiche attive del lavoro, la Provincia di Milano ha voluto impegnarsi con forza e continuità, introducendo negli anni strumenti e servizi innovativi, in particolare sull'inserimento lavorativo dei disabili, sviluppando e recependo i principi della legge n. 68 del 1999.

La nuova norma per il diritto al lavoro dei disabili ha segnato una netta svolta alle politiche sulla disabilità, superando in larga parte un approccio tutto incentrato sull'imposizione obbligatoria di assunzione vincolistica da parte delle aziende cercando, invece, di armonizzare al massimo le caratteristiche e le attitudini del singolo con le richieste e le opportunità di ogni specifica azienda.

È quindi la considerazione della persona disabile come lavoratore a rappresentare l'aspetto più interessante della nuova legge: non vengono esclusi a priori dal mondo del lavoro in quanto "non in grado di fare", si analizzano le abilità, si valutano le capacità residue e l'apporto del singolo all'intelligenza collettiva dell'impresa. Si considera, in altre parole, prima di tutto la persona, poi la sua disabilità, che viene veicolata attraverso il concetto di "collocamento mirato" offrendo concrete opportunità di inserimento lavorativo.

La Provincia di Milano dal 2005 ad oggi ha ideato e realizzato un importante strumento di rafforzamento delle azioni e dei servizi pubblici per l'inserimento lavorativo mirato dei disabili.

Il Piano Provinciale per l'Occupazione dei Disabili EMERGO, offre concrete forme di supporto in modo particolare a quei datori di lavoro pubblici e privati impegnati a realizzare l'obbligo di assunzione delle persone portatrici di disabilità, attraverso efficaci programmi di integrazione lavorativa.

* *Assessore allo Sviluppo economico, Formazione e Lavoro Provincia di Milano.*

I piani provinciali in Regione Lombardia hanno inteso consolidare, in una prospettiva di medio periodo, una rete integrata di attori a livello territoriale in grado di attuare interventi di inserimento lavorativo mirato, migliorando strumenti e metodologie tese a ottimizzare i processi di incontro domanda/offerta di lavoro, sostenendo azioni individuali e collettive finalizzate al mantenimento del posto di lavoro, favorendo inserimenti lavorativi rivolti a donne disabili e potenziando azioni mirate alla conciliazione lavoro-famiglia.

In coerenza con questi obiettivi di carattere generale, i Piani provinciali hanno sostenuto e valorizzato un *network* di attori che, a livello locale, operano in una logica tesa a valorizzare le esperienze sviluppate e le competenze maturate, creando sinergie tra gli operatori del collocamento, dei servizi territoriali integrati, delle strutture della formazione professionale e delle associazioni, delle parti sociali e della categoria dei disabili.

Anche le aziende sono state messe nelle condizioni di operare sia con progetti propri, sia appoggiandosi alle esperienze degli operatori presenti sul territorio e il territorio stesso si è arricchito di numerose opportunità per le aziende, i disabili e per le loro famiglie.

Il progetto Namasté di ANMIL onlus Milano si colloca proprio all'interno delle azioni di sensibilizzazione finanziate dalla Provincia di Milano finalizzate a diffondere e a far crescere una matura e attenta partecipazione dei datori di lavoro alle finalità della legge n. 68/1999 attraverso l'applicazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 276/2003.

È quindi con piacere che accogliamo il risultato di questa attività di sensibilizzazione che giunge proprio mentre la Provincia sta programmando il nuovo Piano Provinciale per l'anno 2011.

La tematica delle cooperative sociali in questo Piano resta un priorità, così come una piena e convinta applicazione dell'art. 14 resta il nostro obiettivo.

Attraverso queste convenzioni "art. 14" tra imprese sociali e datori di lavoro, sarà possibile inserire disabili molto deboli all'interno di cooperative sociali di tipo B, a fronte di specifiche commesse di lavoro affidate loro da imprese mature socialmente che sono in obbligo di assunzione.

PRESENTAZIONE

di *Angelo Frigerio**

Con vivo piacere mi appresto a scrivere la presentazione a questo libro frutto del Progetto di sensibilizzazione Namasté della Provincia di Milano, che ha consentito di realizzare una ricerca-azione che apprezzo per la tenacia, determinazione e professionalità che gli autori del testo e i professionisti coinvolti hanno saputo trasmettere.

I dati e le informazioni presentate ci consentono di farci una chiara idea della metodologia e degli strumenti finalizzati a creare importanti occasioni di inserimento lavorativo per categorie di soggetti a rischio di marginalità ed esclusione dal mondo del lavoro.

Per l'Associazione, che a livello provinciale rappresento, si tratta di poter promuovere tavoli tecnici con il sistema imprese, Associazioni di categoria e di settore, Enti Locali per la definizione e realizzazione di progetti volti a collocare al lavoro gli invalidi del lavoro e civili, cercando di dare risposte concrete in questo momento di gravissima e generalizzata paralisi del mercato del lavoro.

«*La caduta dell'economia è terminata ormai da diversi mesi ma i solchi tracciati sul mercato del lavoro restano profondi*», scrive Davide Colombo sul *Sole 24 Ore* del 20 dicembre u.s., ricordandoci che rispetto al ciclo delle assunzioni dal picco pre-crisi di aprile 2008 siamo ancora a -17,4%.

Il Centro studi di Confindustria e la Commissione UE per il 2011 sono concordi nel prevedere una crescita del PIL nazionale poco superiore all'unità e un tasso di disoccupazione stabile e superiore all'8%.

Si apre quindi un anno di stabilizzazione in cui i disoccupati non caleranno di molto. Ciò colpisce le categorie di disabili e disabili "deboli" in modo drammatico e preoccupante.

* *Presidente ANMIL onlus della Provincia di Milano.*

I principali riferimenti legislativi finalizzati all'inserimento di categorie protette sono noti: la legge n. 68/1999, artt. 4, 6, 18, il d.lgs. n. 276/2003 e il d.lgs. n. 38/2000 che ha imposto un ruolo nuovo e relevantissimo di ANMIL nel campo della formazione, del lavoro e dell'eliminazione delle barriere nell'ambito lavorativo.

È adesso il momento di ottenere un adeguato riscontro soprattutto dalle imprese e dai pubblici datori di lavoro.

A ormai dieci anni dall'entrata in vigore della legge n. 68/1999, la fotografia del sistema produttivo mostra una situazione di diffusa inadempienza, aggravata dalle difficoltà che il tessuto imprenditoriale nazionale sta attraversando a causa della pesante crisi economica mondiale.

Il progetto Namasté, realizzato e descritto, ha prima di tutto il merito di far comprendere come anche l'inserimento di una persona diversamente abile "debole", all'interno del contesto delle imprese sociali, possa trasformarsi da mero obbligo di legge ad opportunità di visibilità e impegno sociale nei confronti del territorio in cui sono dislocate le cooperative stesse, e realizzare così una fattiva responsabilità sociale di impresa.

Trovo comunque fondamentale il fatto che il Progetto Namasté abbia saputo far emergere i fattori di mutualità, democraticità e solidarietà quali principi base dell'agire cooperativo a garanzia di inserimenti lavorativi in grado di rispondere con efficacia a bisogni complessi dei soggetti coinvolti.

Sono le ricompense immateriali, più che il "netto in busta", garanzia di un alto livello di motivazione e forte senso di appartenenza ciò che emerge dalle sperimentazioni fatte, e che testimoniano di inserimenti lavorativi altamente soddisfacenti per la persona e la sua rete di relazioni e rapporti.

Ciò chiama le cooperative sociali a porre una grande attenzione ai meccanismi di coinvolgimento nella *mission* dell'impresa del socio lavoratore svantaggiato.

La struttura, il management e il sistema di *governance* della cooperativa sociale si rivelano determinanti fattori di protezione per gli inserimenti lavorativi come si evince dai capitoli che seguono.

ANMIL intende essere in prima fila per impegnarsi affinché le aziende, profit e non profit, siano supportate e informate adeguatamente sulle agevolazioni e gli incentivi, anche economici, previsti dalla normativa nazionale, regionale e provinciale connessi alle assunzioni delle persone diversamente abili (incentivi alle assunzioni, contributi per l'adeguamento della postazione di lavoro e il tutoraggio post assunzione...), nonché promuovere le azioni per l'inclusione socio lavorativa dei disabili "deboli" in contesti adatti alle loro capacità produttive e lavorative.

Nel dare seguito al Progetto Namasté ANMIL desidera operare in stretta connessione e raccordo con tutti gli attori, gli enti e i servizi pubblici e privati nei diversi territori di riferimento (enti pubblici preposti, imprese, associazioni sindacali e di categoria, cooperazione sociale ecc.) al fine di creare reti di confronto e collaborazioni realmente efficaci, con l'obiettivo di perseguire l'applicazione del modello ex art. 14 del d.lgs. n. 276/2003 debitamente supportato a garantire percorsi attuativi duraturi nel tempo e soddisfacenti per tutte le parti coinvolte.

Il numero di commesse attivate con le convenzioni trilaterali con il terzo settore costituirà l'indicatore principe della bontà e dell'incisività del Progetto Namasté.

Buon cammino, e buona lettura.

Namasté!

PERCHÉ PROMUOVERE LA SENSIBILIZZAZIONE VERSO UN MODELLO INNOVATIVO DI INSERIMENTO

di *Claudio Messori**

A oltre 10 anni dalla sua applicazione possiamo dire che la legge del 12 marzo 1999, n. 68¹ ha profondamente riformato la filosofia e le procedure del “Collocamento Obbligatorio”. Nonostante ciò possiamo dichiarare che il disabile che riesce a trovare un lavoro stabile e duraturo si può considerare fortunato solo se ha alle spalle una buona scolarizzazione e professionalità tanto che si può considerare un disabile “abile”.

L’obiettivo prioritario del legislatore non è stato quello di «favorire l’occupazione degli appartenenti alle categorie protette attraverso l’obbligo di assunzione nelle aziende pubbliche e private» (regime vincolistico della legge n. 482) ma «di promuovere l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, mediato e condiviso». Il collocamento mirato, sperimentato fin dagli anni Ottanta, è stato studiato e voluto dallo psicologo Stefano Morri (a cui va il mio più sentito riconoscimento per l’innovativa definizione² che ha poi orientato la riforma legislativa), rendendolo il caposaldo della legge n. 68/1999. Per una corretta applicazione il collocamento della persona disabile va applicato, ai sensi della legge n. 68/1999, dai seguenti 3 capi in modo:

CAPO I – Mirato: è l’insieme degli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative per inserirle nel posto adatto attraverso l’analisi dei posti di lavoro offerti.

* *Direttore dell’Agenzia per il Lavoro ANMIL onlus di Milano.*

¹ “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 1999 – Supplemento Ordinario n. 57)

² S. Morri, F. Perrini, *Inserimento mirato dei disabili. Guida di buone prassi per le aziende e gli operatori sociali*, FrancoAngeli, Milano, 1998, 1^a ed., collana Lavoro e società.

CAPO II – Mediato: attraverso la stesura del Piano di Intervento Personalizzato (P.I.P.) con l'uso di forme di sostegno adeguate quali l'attivazione di tirocini finalizzati "on the job", monitorati dai tutor dell'ente accreditato, per valutare direttamente le competenze professionali delle persone segnalate.

CAPO IV – Condiviso: con il datore di lavoro per una progettazione comune del P.I.P. valutando le azioni messe in campo, le soluzioni ai problemi emersi negli ambienti, nelle relazioni sui luoghi di lavoro e volto da ultimo ad un inserimento stabile e duraturo.

La configurazione della disabilità risulta però essere un tema dibattuto e molto particolare: le aziende, pur utilizzando il collocamento mirato³ pretendono di soddisfare bisogni strutturali inserendo disabili "abili" anche con gli strumenti di mediazione⁴ messi in campo dalla norma legislativa.

Diventa sempre più difficile applicare un modello condiviso anche se ci vengono incontro metodi scientifici utilizzati per l'individuazione e la definizione delle persone nella complessità delle tipologie legate alle differenti disabilità.

A tutt'oggi il passaggio della codifica ICIDH⁵ a quella ICF⁶ non è ancora in uso vista la difficoltà a far parlare tra loro operatori di differenti servizi collegabili nell'evoluzione della persona, da quello neonatale attraverso l'istruzione e il lavoro fino ad arrivare alla terza età.

Dopo dieci anni di studi l'ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento della disabilità e della salute) è il nuovo strumento che l'Organizzazione Mondiale della Sanità userà per descrivere lo stato di salute e di disabilità della popolazione e consentirà di cogliere, descrivere e fotografare il "funzionamento" della persona, anche se si è arrivati a definire che «*il vero disabile è l'ambiente che non si adatta alla persona*».

³ Art. 2. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella 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 di posti di lavoro, 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.

⁴ Art. 11, comma 1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'art. 6, comma 3, d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'art. 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

⁵ International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps è la classificazione della disabilità promossa dall'OMS nel 1980, basata essenzialmente sulla definizione delle limitazioni a partire da una menomazione.

⁶ International Classification of Functioning Disability and Health, basata invece sulla funzionalità e le capacità degli individui nel loro contesto di vita.

Ma vediamo adesso, attraverso questa ricerca-azione, in quale modo possa essere possibile garantire occupazione senza alcun discrimine a tutti i disabili “deboli” disoccupati, iscritti alle liste del collocamento mirato e disponibili a partecipare a percorsi di inclusione lavorativa nelle cooperative sociali attraverso l’art. 14 del d.lgs. n. 276/2003.

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. Art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

(Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati)

Dall'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2003 – Supplemento Ordinario n. 159) andremo ad analizzare quanto il legislatore prevede per garantire una possibile inclusione lavorativa per una tra le categorie di persone più svantaggiate: i disabili “deboli”, ossia attraverso l'art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'art. 6, comma 1, L. 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'art. 6, comma 3, d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'art. 6 della L. 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), L. 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'art. 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni e integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

La convenzione-quadro disciplina i seguenti aspetti:

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'art. 6, comma 1, L. 12 marzo 1999, n. 68;

- c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'art. 6, comma 1, L. 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'art. 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti.

Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lett. *d*), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni-quadro di cui al comma 1.

Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'art. 3 della L. 12 marzo 1999, n. 68.

2. Due pareri a confronto

«... occorre dire prima di tutto che ci troviamo di fronte ad un palese eccesso di legificazione del decreto, che non trova riferimento alcuno nei principi della legge delega 30/03, con quindi evidente incostituzionalità dell'art. 14. Più nel merito l'articolo 14 dello schema del decreto in oggetto, rappresenta un rozzo tentativo per svuotare la legge 68/99. Il pretesto ufficiale, probabilmente, parte dalla constatazione che l'art. 12 della legge 68/99 non ha trovato pratica attuazione da che è in vigore la normativa. Non a caso l'art. 14 recupera ed estende a tutto il Paese un accordo della provincia di Treviso già dichiarato inammissibile dal Ministero del Lavoro in regime della normativa precedente in materia di collocamento dei disabili. Il mancato utilizzo di questa disposizione, da parte dei datori di lavoro, deriva però dal fatto che non è economicamente a loro conveniente, e per loro rappresenta un penalizzazione rispetto al famigerato accordo di Treviso. D'altro canto, il legislatore non ha potuto fissare una norma precisa, in quanto mancavano, e mancano, dei criteri oggettivi per identificare i disabili da utilizzare con questa norma sino a quando non verranno emanati i nuovi criteri per il riconoscimento dell'invalidità.

Senza questi criteri è difficile e problematico definire quali sono i soggetti che necessitano di un percorso così differenziato per essere collocati al lavoro.

Certo non si può accettare che sia un comitato di operatori ad individuare

«... nella prassi dell'applicazione dell'ex art. 14 alcune convenzioni quadro (tra cui MI, BL, GE, PV, regione Marche, ecc.) si è prevista la definizione dei piani di interventi personalizzati (i cosiddetti PIP), concordati tra uffici competenti in raccordo con i servizi sociali presenti sul territorio, cooperative sociali e disabili.

Più in generale vi sono casi di Centri per l'Impiego che hanno adottato i PIP rivolti alle fasce dei disabili "deboli", per un loro migliore avviamento occupazionale. In attesa di quella che potrebbe essere una norma legislativa che emani i nuovi criteri per il riconoscimento dell'invalidità, siamo finalmente di fronte ad un elemento caratterizzante che valuta qualsiasi intervento di integrazione, sia essa di tipo lavorativo, sociale o scolastica, della persona con disabilità attraverso la centralità della definizione di un percorso di accompagnamento dell'individuo nell'esperienza che andrà a fare, basata su un approccio integrato alla cui predisposizione concorrano soggetti diversi cui competono specifiche funzioni.

È questo un percorso personalizzato fortemente costruito sull'individuo con la predominanza del contesto locale di riferimento.

Ciò affinché tutte le risorse sociali, strumentali e di servizi presenti sul territorio possono essere mobilitate, prevedendo momenti di consultazione, concertazione o accordo tra diversi soggetti che, a vario titolo, possono porre in essere azioni di intervento per la soluzione delle criticità derivanti