

CONVEGNO: QUALE FUTURO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEL DISABILE?

Riflessioni sulla legge n.68/1999 a dieci anni dall'approvazione

Genova 11 novembre 2009

(Intervento di Francesco Garofalo – dirigente del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. D.G. Mercato del Lavoro).

Introduzione

Il tema generale disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n.68 è di grande rilevanza: l'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità, inserita all'interno di una più ampia strategia di inclusione sociale. I risultati raggiunti dalla normativa e dal "collocamento mirato" da essa introdotto nel corso degli anni di attuazione sono da considerarsi ampiamente positivi, seppure suscettibili di miglioramenti e di correttivi.

"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 di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione", recita l'articolo 2 della Legge 68/99.

La persona giusta al posto giusto.

Tale concetto riassume una profonda modifica culturale nell'interpretazione della tutela del lavoro per le persone disabili. Sul versante del lavoratore, l'opportunità di ricostruire e valorizzare le proprie competenze, utili alla definizione di un profilo personale e professionale realmente spendibile sul mercato del lavoro. Sul versante datoriale, una più realistica risposta ad esigenze organizzative e di produttività, implicante forme di incentivazione che contribuiscono a considerare la persona disabile come una risorsa lavorativa. A tentare di coniugare le diverse istanze, intervengono i Servizi per l'impiego, ai quali viene riconosciuto il ruolo di promozione di politiche attive del lavoro, con i relativi strumenti di intervento in grado di determinare, nell'ambito di reti territoriali integrate, le migliori condizioni di inclusione sociale e lavorativa.

Dopo una lunga fase di implementazione, che ha visto i Servizi per l'impiego misurarsi con esigenze complesse e diversificate sia per la particolare categoria di utenti: persone

disabili e datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione, sia per gli specifici adempimenti previsti dalla normativa, l'erogazione delle prestazioni appare diffusa sull'intero territorio nazionale, quantomeno nelle sue forme essenziali.

Si evidenzia, a livello nazionale, un consistente flusso di azioni, da parte dei Servizi, rivolte ai datori di lavoro nonchè di interventi che vedono il target degli iscritti come interlocutore principale e, conseguentemente, ad una attenzione diversa nelle fasi propedeutiche all'accesso al lavoro, da parte dei soggetti iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio.

Quindi l'articolato processo introdotto con il collocamento mirato, presuppone modalità di interazione strutturate, le quali, se vedono a livello provinciale come fulcro i servizi competenti, non può però prescindere dalle esistenti reti istituzionali ed operative tra l'ambito sanitario, il sociale e il lavorativo, ricoprendo *“un ruolo di governo sul territorio nazionale”*.

Anche i Centri di formazione si inseriscono sempre di più nell'articolato processo di accompagnamento al lavoro delle persone disabili. Inoltre un ruolo significativo viene assunto dai Servizi sociali comunali, nell'ottica di una visione globale della persona disabile per una piena inclusione socio-lavorativa.

Assume altresì una importanza centrale la collaborazione fra servizi provinciali competenti e i datori di lavoro obbligati nella pianificazione di programmi di formazione e di reinserimento professionale.

Le priorità dell'Unione Europea per l'integrazione lavorativa delle persone disabili.

L'aumento della partecipazione lavorativa dei disabili rimane una delle sfide principali all'ulteriore consolidamento del modello sociale europeo. Come evidenziato nella Comunicazione della Commissione europea, dedicata al Piano d'azione 2008 – 2009, la crescita di attenzione verso questo problema è determinata anche dall'influenza esercitata dalle dinamiche demografiche sull'evoluzione dei mercati del lavoro nell'ambito europeo.

In sede comunitaria gli Stati membri sono stati invitati a valorizzare opportunamente e maggiormente il potenziale occupazionale rappresentato dalle persone disabili, al pari di quello di altri gruppi sociali.

Il **Piano d'azione europeo per il 2008 – 2009** ha individuato nell'accessibilità un obiettivo prioritario ai fini dell'inclusione attiva e dell'accesso ai diritti. In particolare: *“La disponibilità di beni, servizi e infrastrutture accessibili e l'eliminazione di ostacoli*

all'istruzione e al mercato del lavoro sono indispensabili per consentire ai disabili in una società che invecchia di partecipare, in forma non discriminatoria e inclusiva, ai molteplici aspetti della vita quotidiana. L'accessibilità, che è anche nodo focale della Convenzione delle Nazioni Unite consente di fornire una risposta integrata alle esigenze eterogenee di uomini e donne con disabilità ”

A giudizio della Commissione europea, migliorare l'accessibilità al mercato del lavoro significa essenzialmente agire sui seguenti versanti.

- a. Adottare strategie che associno programmi di occupazione flessibili, occupazione assistita, inclusione attiva e misure positive, in un quadro che completi la legislazione europea vigente in materia di lotta contro la discriminazione.
- b. Assumere come punto di riferimento l'approccio della sicurezza per consentire alle persone disabili di trovare e conservare più facilmente un impiego: *“Gli elementi tipici della flessicurezza sono, ad esempio, modalità contrattuali flessibili e affidabili, formule di lavoro temporaneo o a tempo parziale, politiche attive del mercato*
- c. Sfruttare il potenziale dell'occupazione assistita (assistenza personale e adattamento del luogo di lavoro) per l'inserimento nel mercato del lavoro aperto.

Da ultimo **l'art. 27 della Convenzione ONU** (ratificata con legge 3 marzo 2009, n.18) riconosce il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri e con particolare riferimento al diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.

La Quarta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 68/99.

La Relazione sullo stato di attuazione della legge n. 68/99, che il Ministero del Lavoro presenta ai sensi dell'art. 21 della citata legge entro il 30 giugno, con cadenza biennale, al Parlamento, rappresenta un momento importante per analizzare il fenomeno della disabilità legata al mondo del lavoro, binomio, questo che, sebbene siano già passati quasi dieci anni dall'emanazione della legge sul collocamento mirato, resta sempre “all'avanguardia” anche se la sua concreta attuazione è condizionata da disomogeneità territoriali.

In particolare, con riferimento all'ultima Relazione al Parlamento, biennio 2006-2007, presentata al Parlamento il 30 giugno 2008, i dati riguardanti il collocamento mirato, nel

2007, hanno segnato i valori più alti registrati dalla data di entrata in vigore della legge n. 68/99 (18 gennaio 2000).

Al 2007, il totale degli iscritti negli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio è stato di unità 768.394, quasi 68 mila unità in più rispetto all'anno precedente (erano infatti 699.886 nel 2006) e oltre 120 mila in più, se si considerano i soggetti iscritti nell'anno 2005. Tale dato è comprensivo anche dei soggetti di cui all'art. 18 ai quali, la legge n.68/99 riconosce il diritto al collocamento obbligatorio. Pertanto, se si esamina unicamente la popolazione delle persone con disabilità, gli iscritti aventi diritto al collocamento mirato, corrispondono a 712.424 unità, numero questo, in crescita rispetto agli anni passati. Tale informazione viene confermata anche dall'analisi delle iscrizioni effettuate durante l'anno, che risultano essere pari ad un totale di 97.742 unità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2007.

Da sottolineare la preponderanza assoluta del Mezzogiorno, il cui peso rispetto al volume di iscritti nazionale non è mai sceso negli ultimi anni sotto il 60%.

Inoltre si nota che a livello nazionale, le iscrizioni maschili sono sempre prevalenti rispetto a quelle femminili, registrando un incremento del 5%.

Nella definizione dei gruppi sociali rientranti nel campo di applicazione della legge n.68/99 è stato ricompreso per la prima volta anche quello degli **extracomunitari**, per monitorare in che misura la presenza straniera in Italia abbia interessato anche il sistema del collocamento mirato.

Gli extracomunitari iscritti negli elenchi unici provinciali, nel 2007 sono stati pari a 6.300, rappresentando lo 0,8% del totale. La loro distribuzione sul territorio si contrappone alla tendenza rilevata sulla totalità della popolazione degli iscritti. Infatti, la platea degli extracomunitari si posiziona tra Centro e Nord Italia, con percentuali che oscillano intorno al 30% in ciascuna ripartizione.

Risultati positivi si registrano anche e soprattutto dalla lettura dei dati riguardanti **gli avviamenti al lavoro**, rappresentando il 2007 l'annualità che, come già detto, sviluppa maggiori numeri assoluti.

Sono infatti 31.535 le persone disabili avviate al lavoro e, per la prima volta, il mercato del Nord Est delle piccole imprese assorbe un maggior numero di lavoratori rispetto alle regioni Nord occidentali dei grandi insediamenti produttivi: 10.151 soggetti nella prima area e 9.692 soggetti nella seconda. Si registra una considerevole crescita anche delle assunzioni nelle regioni del Centro (5.548 unità) e in quelle del Sud e Isole (6.144).

Gli avviamenti al lavoro di uomini e donne disabili avvengono per quote diverse sul territorio, ma con una tendenza uniforme nel corso del biennio 2006-2007 anche se i valori riferiti agli uomini sono sempre più elevati di quelli delle donne in tutte le aree geografiche. Analizzando gli avviamenti nel biennio 2006-2007 in relazione alle iscrizioni negli elenchi provinciali, si riscontra che, anche in quelle aree dove le iscrizioni femminili sono quantitativamente maggiori di quelle maschili, la quota di avviamenti di donne è comunque inferiore a quella degli uomini. Nello specifico, a livello nazionale, le donne disabili rappresentano il 48% del totale degli iscritti (uomini e donne), ma rispetto agli avviamenti rappresentano solo il 36% del totale.

Invece per quanto concerne i lavoratori extracomunitari avviati nell'anno 2007 risultano essere 750 e di questi uno su due è stato realizzato nelle regioni del Nord Est, mentre pressoché nullo è il contributo del Mezzogiorno.

L'istituto della convenzione di cui alla legge n. 68/99 e art. 14 d.lgs. 276/03.

La lettura analitica per modalità di avviamento fornisce ulteriori elementi di giudizio positivi sull'attuazione del collocamento mirato. Si riscontra, infatti, il progressivo incremento delle convenzioni, aumentate da 14.176 nel 2006 a 14.653 nell'annualità di riferimento 2007, con un peso percentuale del 45,8%, istituto questo, maggiormente utilizzato per l'avviamento al lavoro.

Le Tipologie di convenzioni previste dalla legge, tese a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili, sono differenti tra loro, per strumenti e modalità di applicazione. Il mezzo più articolato e completo per il raggiungimento dell'obiettivo dell'integrazione lavorativa delle persone disabili è rappresentato dalle convenzioni ex art. 11, legge 68/99.

Se il "collocamento mirato" costituisce il perno ideale della riforma, l'innovazione di maggiore evidenza e considerevole impatto, anche sotto il profilo finanziario, attiene all'istituto della convenzione cui il legislatore ha riservato un ruolo inedito ed estremamente qualificante del nuovo sistema di collocamento obbligatorio.

Le convenzioni, modulate in diverse tipologie secondo il tipo di inserimento, sono, infatti, strutturate in modo da agevolare l'approccio del disabile con il mondo del lavoro e nel contempo soddisfare le esigenze del datore di lavoro. Il legislatore ha, peraltro, privilegiato lo strumento negoziale per regolamentare modalità e contenuti dell'inserimento lavorativo della persona disabile, e per ripartire competenze e responsabilità tra i vari soggetti interessati.

E' inoltre incentivata la più ampia diffusione dello strumento attraverso una molteplicità di soggetti ammessi alla stipulazione.

Il legislatore ha altresì incentivato il ricorso alle convenzioni anche attraverso la possibilità concessa ai datori di lavoro privati, ivi compresi quelli non soggetti agli obblighi di cui alla legge 68/99, che si avvalgono delle convenzioni di cui all'art. 11 della predetta legge di beneficiare delle agevolazioni economiche previste dall'art. 13 stessa legge secondo le modalità ed i limiti in esso contenuti.

L'art. 14 del d.lgs 276/03, consolida l'esperienza dell'affidamento delle commesse alle cooperative sociali ed ai consorzi di cooperative, consentendo alle imprese aderenti alle convenzioni quadro di ottemperare agli obblighi imposti dalla legge 68/99, seppure in misura percentuale, attraverso il conferimento di commesse a tali soggetti che dunque, provvedono alle assunzioni delle persone disabili in loro vece. Unica eccezione ai limiti percentuali di inserimento - che in tal caso non si applicano - riguarda i disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ed è rivolto limitatamente alle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Dalla IV Relazione al Parlamento con riferimento all' anno 2006 emergono n.11.820 convenzioni di programma, ex art. 11, c.1, alle quali si aggiungono 2.256 avviamenti per convenzione art. 11, c.4. Nello stesso anno le convenzioni art. 12 dichiarate sono state solamente 2, realizzate nelle regioni del Nord Italia. L'istituto previsto all'art. 14 del d.lgs 276/03 ha trovato applicazione per 98 avviamenti, di cui solo 4 nel Mezzogiorno e nessuno nelle regioni del Centro Italia.

Quali sono però le opportunità di accedere all'occupazione per un cittadino disabile in cerca di lavoro?

Una prima risposta ci viene fornita dalla lettura del computo della quota di riserva relativa al bacino di datori di lavoro che occupano oltre 15 dipendenti. Nel 2007 i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione sono risultati essere n. 73.378 e che i soggetti disabili da avere alle proprie dipendenze doveva essere pari a 212,449 unità (obbligo questo prescritto dall'art. 3 della legge 68/99). L'incidenza percentuale dei posti ancora da ricoprire con riferimento all'intera quota d'obbligo risultava essere del 25,7%, (pari a 54.509 posti in valori assoluti), percentuale questa in calo rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda la distribuzione percentuale dei posti ancora da ricoprire presso i datori di lavoro privati. per aree geografiche, si evidenzia che la quota maggiore dei posti

riservati si colloca nel Nord Ovest (40,9% del totale nazionale), mentre il tasso più alto di scoperta spetta alle regioni del Centro (37% della quota riguardante la stessa area).

Relativamente ai datori di lavoro pubblici, il cui numero è pari a 3.866, la quota di riserva già assolta non raggiunge le 99.000 unità di personale disabile, evidenziando posti riservati, ancora da ricoprire, inferiore alle 11.000 unità.

Conclusioni:

Si può pertanto concludere che i risultati dell'indagine condotta sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 ricostruiscono un quadro generale complessivamente positivo del collocamento mirato. Lo dichiarano non solo i numeri, ma lo conferma anche quel tessuto di esperienze, di sistemi di relazione e di progettualità del quale sono portatori Regioni e Province, cui sono affidati i compiti di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nell'ambito del collocamento obbligatorio.

L'attuazione delle norme per il diritto al lavoro dei disabili, hanno reso evidente agli attori istituzionali coinvolti la necessità di favorire la creazione di occasioni di confronto sistematico e permanente tra le istituzioni che operano a favore della piena inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità. Emerge, in definitiva, l'esigenza di dotare il sistema di strumenti interpretativi condivisi, di flussi informativi consolidati, in grado di sostenere monitoraggi e valutazioni utili ad un costante processo migliorativo, di sedi tecniche di confronto nelle quali si favoriscano azioni di sistema funzionali all'innalzamento dell'efficacia dei processi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, riducendo nel contempo disparità territoriali e pesanti discriminazioni nei confronti un segmento importante della popolazione.

Per il raggiungimento dell'obiettivo della realizzazione o del consolidamento della "rete" nella logica della migliore efficacia, efficienza ed economicità degli interventi a sostegno dell'integrazione lavorativa della persona con disabilità, l'azione di coordinamento verrà svolta a livello nazionale dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità previsto dalla Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 ratificata con legge 3 marzo 2009, n.18.

L'Osservatorio, presieduto dal Ministro del Lavoro e con 40 componenti dovrà come "cabina di regia" sostenere, promuovere, valutare e verificare le azioni e le iniziative da realizzare a sostegno dei disabili nei versi ambiti della vita sociale.

incentivi alle assunzioni: Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Le agevolazioni previste per i datori di lavoro che effettuano assunzioni obbligatorie vengono finanziate dalle risorse del Fondo nazionale di cui all'art. 13 della legge 68/99, che con Finanziaria 2007 sono state elevate da 30,987 milioni a 42 milioni a decorrere dall'anno 2008.

Inoltre la **legge 24 dicembre 2007, n. 247**, che ha sostituito l'art. 13 della legge n. 68/99 ha previsto contributi diretti ai datori di lavoro privati che assumono disabili con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11, in luogo del regime della fiscalizzazione dei contributi previdenziali ed assistenziali posti a carico del datore di lavoro, ritenuto "farraginoso" dalle Regioni

Il nuovo quadro normativo così prefigurato si articola in due momenti, operativamente distinti, ma funzionalmente collegati: il primo, attratto nell'orbita statale, è costituito dal procedimento di ripartizione delle risorse alle Regioni, che si effettua con cadenza annuale sulla base delle richieste di contributo presentate dai datori di lavoro e comunicate al Ministero dalle Regioni e Province Autonome, in quanto ritenute ammissibili.

Il secondo momento, che si snoda a livello regionale, è quello dell'effettiva erogazione ai datori di lavoro privati che hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili nell'anno antecedente al provvedimento di riparto, dei contributi previsti, ed affluiti alle contabilità regionali.

Per completezza si rappresenta che fino all'anno 2008 il Ministero ha proceduto annualmente all'emanazione del provvedimento di riparto e al successivo trasferimento delle risorse a ciascuna Regione e Provincia Autonoma, e che l'emanando decreto interministeriale, previsto dal novellato art. 13 della legge n. 68/99, è a tutt'oggi in discussione, per la prevista intesa con le Regioni, presso la Conferenza Unificata.

Prospetto informativo

Nell'ottica della semplificazione si segnala la Legge 6 agosto 2008 n.133 che ha modificato il comma 6 dell'art. 9 della legge 68/99 prevedendo l'invio telematico del prospetto informativo.

Il Ministero, in attesa dell'emanazione del decreto interministeriale previsto dalla norma e nell'ottica del procedimento già avviato per le comunicazioni obbligatorie, con apposita

circolare del 16 dicembre 2009 aveva previsto che a partire dall'anno 2009 i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti, soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, erano tenuti ad inviare, entro il 31/1/2009 obbligatoriamente in via telematica, un prospetto informativo con la situazione occupazionale ai fini dei successivi adempimenti di legge.

Anche tale decreto è stato recentemente trasmesso alla Conferenza Stato Regioni per la prescritta intesa. Nelle more la Direzione Generale del Mercato del Lavoro sta predisponendo una circolare al fine di fornire indicazioni univoche.

Criticità riscontrate e prospettive di miglioramento.

- 1) È stata constatata una notevole disomogeneità territoriale nell'applicazione della legge, con risultati maggiormente positivi nel Centro Nord e con notevoli lacune in gran parte delle aree del Mezzogiorno, con l'esigenza di un maggior investimento di risorse umane ed incentivi finanziari, ma al tempo è stata sollecitata una riflessione sulla necessità di realizzare una maggiore integrazione ed un più stretto raccordo tra gli organismi che, soprattutto a livello locale, sono chiamati a seguire il percorso di integrazione lavorativa della persona disabile, dalla fase di accertamento dell'invalidità fino all'inserimento mirato in senso stretto.
- 2) La pluralità degli strumenti normativi per favorire un graduale inserimento della persona in un ambiente di lavoro, frutto di una scelta condivisa, deve essere supportata da un sistema di gestione a rete che vede l'intervento di differenti attori sociali nel garantire l'effettività del diritto al lavoro delle persone disabili. È necessario un efficiente sistema integrato di interventi e servizi sociali. Occorre in particolare evidenziare quelle **buone prassi** sperimentate (norme non scritte) in alcune realtà del paese che, attraverso una gestione concertata di tutte le fasi dell'inserimento lavorativo, hanno di nuovo dato speranza alla possibilità di occupazione delle persone con disabilità. Occorrono servizi di mediazione territoriale (SIL) di integrazione lavorativa, creare una rete, un organismo concordato.
- 3) La mancanza di un linguaggio comune fra medici, operatori sanitari, servizi sociali e operatori del collocamento mirato sulla definizione di una scheda professionale del lavoratore che contenga maggiori informazioni, anche in relazione al dato medico sanitario, per un efficace inserimento lavorativo. Al riguardo viene chiesto di ricorrere al nuovo modello di valutazione e classificazione della salute e della

disabilità adottato il 21 maggio 2001 dai paesi partecipanti alla 54^a Assemblea Mondiale della Sanità. L'**ICF** (International Classification of Functioning, Disability and Health- Salute) deve servire come modello di riferimento per la descrizione delle componenti della salute, delle condizioni, delle conseguenze e cause determinanti ad essa correlate, ma stabilisce appunto, un linguaggio comune sia ai fini statistici ma anche al fine di migliorare la comunicazione fra diversi attori utilizzatori .

- 4) Maggiore integrazione e raccordo tra la Commissione Medica e il Comitato tecnico per l'acquisizione di tutte quelle notizie che possano consentire di caratterizzare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità, di lavoro. Concetto di presa in carico del disabile. È stato sollevato il problema della superficialità degli accertamenti medici sanitari e dei falsi invalidi.
- 5) Fra gli attori sociali, in senso lato, resta problematica l'inclusione dell'impresa. Vi è da parte dei datori di lavoro un pregiudizio: gli invalidi sono improduttivi. La partecipazione dell'impresa si sostanzia nella "contrattualizzazione" dell'inserimento lavorativo della persona con disabilità, anche attraverso un certo adattamento degli strumenti contrattuali. Le Associazioni e i Sindacati si appellano ai datori di lavoro affinché, nell'ottica della **responsabilità sociale dell'impresa**, concorrano alla rimozione del pregiudizio, ritenuto ancora persistente, derivante dal nesso impropriamente stabilito tra invalidità e improduttività.
- 6) È stata evidenziata una certa tendenza ad utilizzare **le Convenzioni** di cui all'art. 11 della legge n.68/99 con riferimento al collocamento di persone portatrici di disabilità più lievi, per consentire ai datori di lavoro di poter adempiere, anche sul piano formale, agli obblighi di legge, trascurando, però, l'impegno per l'inserimento dei portatori di disabilità più gravi, che, invece, rappresenta l'obiettivo precipuo di tale disposizione. È sentita inoltre l'esigenza di evitare abusi nell'utilizzo di tale strumento.
- 7) Valorizzare il ruolo privilegiato delle cooperative sociali, in particolare quelle di cui alla lettera b della legge 381, il cui specifico obiettivo è l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, in quanto le stesse possono assumere manodopera in condizioni di particolare svantaggio e per tale motivo considerata poco appetibile per le società profit.
- 8) Esigenza di pervenire quanto prima ad una disciplina organica delle categorie protette di cui all'art.18 della legge n.68/99.

- 9) Da più parti si è manifestato il disappunto sul ricorso all'istituto dell'**esonero parziale** come strumento largamente diffuso tra i datori di lavoro. Occorre trovare un modo per disincentivare gli stessi ad utilizzare tale istituto.
- 10) Una più rigorosa vigilanza da parte degli organi ispettivi, al fine di evitare un uso distorto della norma di legge.
- 11) I soggetti sordi esclusi dal mondo del lavoro.
- 12) Sarebbe auspicabile mantenere fermo l'obbligo della certificazione di ottemperanza, è necessario chiarire che l'ottemperanza alla norma si ottiene solo con le assunzioni dei disabili o con la fruizione degli istituti previsti.
- 13) Da parte dei Servizi provinciali è stato evidenziato che gli Enti pubblici sono da anni inadempienti e gli Uffici competenti non sono in grado di procedere con l'avviamento obbligatorio.
- 14) Rivedere la circolare ministeriale 77/2001 estesa a tutti i datori di lavoro, ma deve essere legata nel caso di subentro ad un appalto e limitata ad un anno.