



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

Economia e Commercio

**INSERIMENTO LAVORATIVO DEI
SOGGETTI CON DISABILITÀ**

**JOB PLACEMENT FOR PEOPLE WITH
DISABILITIES**

Relatore:

Prof. Antonio Di Stasi

Rapporto Finale di:

Simona Mascia

Anno Accademico 2019/2020

«È necessario cogliere negli altri solo quello che di positivo sanno darci e non combattere ciò che è diverso, che è “altro” da noi».

(Nilde Iotti)

INDICE

Introduzione	I
Capitolo 1: L’attuazione del diritto al lavoro delle persone disabili	
1.1 Definizione di disabilità.....	1
1.2 La successione degli interventi dagli inizi del ‘900 alla fine degli anni ‘70.....	3
1.3 Diritto al lavoro e disabilità.....	9
Capitolo 2: Le politiche nazionali per l’inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità	
2.1 Dagli anni ‘70 alla L. n.68/1999.....	13
2.2. Requisiti previsti dalla L. n.68/99.....	15
2.3 Il collocamento mirato.....	18
Capitolo 3: Le politiche regionali per l’inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità	
3.1 Le cooperative sociali in Italia e la disciplina.....	20
3.2 Attuazione della L. n. 68 a livello regionale: le Marche.....	22
Conclusioni	24
Bibliografia e sitografia	26

INTRODUZIONE

La tesi affronta il tema dell'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità, a distanza di circa vent'anni dall'emanazione della riforma sul collocamento obbligatorio, resa possibile dalla legge 68/99.

Dopo una prima definizione del termine "disabilità", si lascerà spazio ad un *excursus* sulle leggi che, susseguitesi nel corso degli ultimi decenni, hanno definito la tutela e la regolamentazione dell'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità.

Si analizzeranno, inoltre, gli articoli della Costituzione in cui rientra il diritto al lavoro e successivamente la legge 68/99, grazie alla quale si è avviato un processo di integrazione sempre più attento a soggetti che, avendo esigenze diverse rispetto alla maggior parte dei lavoratori, necessitano di strutture atte a prepararli *in primis* in ambito sociale e solo *in secundis* in quello lavorativo.

Infine si porrà l'attenzione sulle cooperative sociali e sugli interventi a favore dell'inclusione dei soggetti con disabilità da parte della regione Marche.

CAPITOLO 1: L'ATTUAZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI

1.1 DEFINIZIONE DI DISABILITÀ

La Commissione Europea ha realizzato un'analisi statistica¹ su un campione rappresentativo di famiglie che hanno dichiarato di avere almeno un soggetto disabile all'interno di esse: questa afferma che circa 26 milioni di persone – ovvero 14,5% della popolazione dell'Unione Europea in età da lavoro – ha una qualche tipologia di disabilità. Sulla base di questi dati, si nota l'ampiezza di questa categoria, e dunque la necessità d'integrazione di essa da un punto di vista sociale e lavorativo. Nel 2003, a seguito della comunicazione della Commissione², ci si è posti l'obiettivo di superare il pregiudizio secondo cui la condizione di disabilità implichi un'incapacità o un'inabilità a svolgere in modo proficuo un'attività lavorativa, affinché sia possibile apportare un radicale cambiamento dal punto di vista culturale.

La definizione basata sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone del 2006 di disabilità, ratificata dall'Italia con la legge 18/2009, la

1 COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI, PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ: *un piano di azione europeo*, COM/2003/0650 def.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52003DC0650>

2 PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ: UN PIANO D'AZIONE EUROPEO (2004-2010): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11414>

definisce come “la condizione di coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri”³.

Negli anni Ottanta l’OMS definisce una classificazione internazionale, l’International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH), che si occupava di valutare non solo l’aspetto fisiologico dell’individuo ma anche le conseguenze alla sua condizione di disagio⁴.

Questo modello ha contribuito a risolvere alcune problematiche legate alla definizione della disabilità, ma presenta comunque dei limiti tra cui il fatto che essa volga uno sguardo al fenomeno in senso non positivo e si focalizzi sulle cause della disabilità individuandole solo in deficienze di tipo psicologico e/o fisico.

Nel 2001 viene approvato un nuovo modello, l’International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), che 191 Paesi hanno utilizzato come standard per valutare e classificare la salute e la disabilità, così da decretare un linguaggio paritario per descrivere gli aspetti salutistici e quelli legati ad essa.

3 LEGGE 3 marzo 2009, n. 18, *Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità:*

<http://www.handylex.org/stato/1030309.shtml>

4 FELTRIN E, *L'inclusione delle persone disabili nei luoghi di lavoro*, Tesi di Laurea Magistrale in Economia e gestione delle aziende, relatore Brino V., correlatore Perulli A., Università Ca' Foscari Venezia, a.a. 2013-2014, pag. 12 e ss.

Con quest'ultimo modello, l'OMS cambia il concetto e definizione di disabilità, eliminando quei limiti legati alla terminologia presenti nel modello ICIDH.

1.2 LA SUCCESSIONE DEGLI INTERVENTI DAGLI INIZI DEL '900 ALLA FINE DEGLI ANNI '70

Al fine di tracciare un excursus circa gli interventi avvicendatisi nel corso della storia, sarà necessario partire dagli inizi del 1900, momento in cui l'unica forma di disabilità riconosciuta ed accettata era quella degli invalidi di guerra, a causa del sentimento di riconoscenza provato nei loro confronti dai cittadini e dall'ordinamento.

Il Decreto Legislativo 28 giugno 1917, n. 1158⁵, infatti, imponeva all'impresario di assumere, per ogni 20 dipendenti o frazione di 20 superiore a 10, un invalido di guerra che avesse l'idoneità necessaria per il posto di lavoro.

Successivamente, decreti come quello del 3 settembre 1947, n. 855⁶, istituirono le norme per l'assunzione obbligatoria di altri soggetti, come i reduci di guerra e assimilati, come i veterani della lotta di Liberazione, ma anche gli esuli dai territori concessi a coloro che avevano vinto, gli orfani e le vedove dei caduti e fu esteso anche ai mutilati ed invalidi del lavoro con il decreto del 3 ottobre 1947, n. 1222⁷.

5 DECRETO LEGISLATIVO 28 GIUGNO 1917, N. 1158: <https://www.gazzettaufficiale.it/>

6 DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 3 settembre 1947, n. 885: *Estensione ai profughi del territori di confine dei benefici in favore dei reduci*: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1947/09/19/047U0885/sg>

7 DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 3 ottobre 1947, n. 1222, *Assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private*:

Questa legislazione, tuttavia, escludeva le assunzioni nel settore della pubblica amministrazione, e - per ovviare a ciò - vennero introdotte la legge 3 giugno 1950, n. 375⁸, il cui articolo 1 afferma che erano da ritenersi come invalidi di guerra sia coloro che avessero prestato servizio militare, sia coloro i quali avessero semplicemente subito danni a causa della guerra.

La successiva legge n.375/50⁹ lasciava invece all'imprenditore la possibilità di assumere anche se non si fosse avvalso dell'elenco di minorati collocabili presso la Rappresentanza Provinciale dell'Opera per gli Invalidi, così che potesse ricercare i soggetti più adeguatamente idonei per il corretto funzionamento dell'impresa.

La prima legge in cui l'invalidità era correlata ad eventi slegati dalla guerra fu la L. 14 luglio n.594¹⁰ del 1957, ma è con una legge del 1962¹¹ che il legislatore incluse nel sistema delle assunzioni obbligatorie gli invalidi in generale, grazie alla quale venne citata, per la prima volta, la dizione di "invalido civile".

Con una successiva legge del 1963¹², inoltre, si ebbe il passaggio al principio di

-
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1947/11/17/047U1222/sg>
- 8 LEGGE 3 GIUGNO 1950, n. 375, *Riforma della legge 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra:*
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1950/06/28/050U0375/sg>
- 9 LEGGE 3 GIUGNO 1950, n. 375: *Riforma della legge 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra:*
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1950/06/28/050U0375/sg>
- 10 LEGGE 14 LUGLIO 1957, n. 594, *Norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici ciechi:* <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1957/07/29/057U0594/sg>
- 11 LEGGE 5 OTTOBRE 1962, n. 1539, *Provvedimenti in favore dei mutilati e invalidi civili:*
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1962/11/12/062U1539/sg>
- 12 LEGGE 5 MARZO 1963, n. 367, *Modifiche alle norme previste dalla legge 3 giugno 1950, n. 375, sull'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra:*
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1963/04/02/063U0367/sg>

collocamento obbligatorio e così si sradicò il precedente modello caratterizzato dall'assunzione diretta, privilegio solo per i lavoratori di concetto e per i soggetti destinati a posti di fiducia.

Alla fine degli anni '60 l'intera legislazione in merito alle assunzioni obbligatorie sembrava essere lacunosa e solo con una legge alla fine degli anni Sessanta¹³, il legislatore tentò di modificare le norme al fine di ridurre disorganicità¹⁴ in cui versava la materia del collocamento obbligatorio.

Il nuovo complesso normativo realizzato, quindi, univa le norme preesistenti si basava sulla determinazione di un'aliquota complessiva d'obbligo che prevedeva una divisione interna tra le categorie private e l'adozione del principio dello "scorrimento", passando grazie ad essa alle categorie in modo progressivo, nel caso in cui mancassero dei soggetti di una particolare categoria ed inoltre era un unico organo ad occuparsi dell'organizzazione del collocamento obbligatorio.

Dopo aver individuato e diviso in classi le varie categorie negli articoli 1 e 8 i soggetti aventi diritto all'assunzione obbligatoria, la legge fissava all'articolo 9 la quota di posti spettanti a ciascuna categoria, così che anche categorie quali i sordomuti e gli invalidi civili avessero la loro quota spettante al pari degli invalidi di guerra.

All'articolo 10 il legislatore decretava che, coloro che fossero stati assunti

13 LEGGE 2 APRILE 1968, n. 482, *Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private*:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1968/04/30/068U0482/sg>

14 PERA G., *Assunzioni obbligatorie e contratto di lavoro*, Milano, 1970, pag. 329 e ss.

obbligatoriamente, avevano diritto, in relazione alle mansioni svolte, agli stessi diritti degli altri cittadini proprio come tutti gli altri lavoratori.

L'invalido, inoltre, poteva essere licenziato sia per giusta causa che per giustificato motivo, nel caso in cui esso avesse perso completamente la propria capacità lavorativa o in caso di un aggravamento tale da comportare pericolo per i colleghi o per gli impianti presenti nel luogo di lavoro.

Negli articoli 11 e 12 era legiferato che l'azienda dovesse obbligatoriamente assumere determinate categorie di soggetti disabili o minorati e l'aliquota ad essi spettante.

L'articolo 16, invece, sanciva che erano gli Uffici Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione a doversi conformare a criteri e graduatorie pattuiti dalle commissioni provinciali a composizione eterogenea e presiedute dal direttore della Provincia del lavoro.

L'articolo 20 prevedeva, invece, che il collegio medico nominato dal prefetto si accertasse circa le condizioni sanitarie dei soggetti, così da contestare e verificare idoneità e compatibilità dello stato fisico del lavoratore con le mansioni assegnategli sul posto di lavoro.

Tuttavia, questa legge ha sollevato dubbi¹⁵ e molti sono stati i limiti individuati all'interno di essa.

15 PERA G., *op. cit.* pag. 336 e ss; CONTI G., *La nuova legge sulle assunzioni obbligatorie e la Costituzione in Dir. Lav.* 1969, pag. 187 e ss; BELLAVISTA A., voce *Assunzione Obbligatoria*, in *Enc. del Dir. lav. Agg.*, Milano, 1997, pag. 158 e ss.

Infatti, un primo limite presente all'interno della legge è identificabile nel suo carattere impositivo: infatti, seppur stabilendo un obbligo ed un diritto, non si preoccupava di come questi potessero esercitarsi, mancando - ad esempio - previsioni circa i programmi di formazione professionale e di valutazione dell'ambiente lavorativo.

Un secondo limite della sopracitata legge era legato, invece, alla quota di riserva che, mentre in Italia era del 15%, in Francia e in Germania era pari al 6% e nei paesi scandinavi del 3,5%¹⁶.

L'ultimo problema legato all'attuazione della legge ha riguardato, infine, tutti quegli abusi perpetuatisi nel campo degli accertamenti dell'invalidità, consentendo - di conseguenza - ai soggetti che si dichiaravano invalidi l'accesso privilegiato nel mondo lavorativo.

Il maggior numero di invalidi civili iscritti alle liste del collocamento obbligatorio si trovava nel sud della Penisola, dove spesso questi abusi hanno permesso agevolazioni a soggetti che avevano ricevuto il riconoscimento di invalidità senza che questi fossero realmente soggetti svantaggiati.

Proprio per questo sistema colmo di corruzione, nei primi anni '90, a causa della possibilità di chiamata nominativa affidata ai responsabili politici, i cosiddetti "falsi invalidi" vengono inseriti all'interno della Pubblica Amministrazione.

¹⁶ RAIMONDO S., *Inserimento lavorativo delle persone disabili: confronto tra la normativa italiana e quella di Grecia Portogallo e Svezia : rapporto di ricerca, giugno 2004 / a cura di Sergio Raimondo. - [Udine] : Istituto di ricerche economiche e sociali del Friuli Venezia Giulia, 2004, pag. 18*

A causa del voto di scambio, dunque, molti furono gli invalidi solo di nome che vennero inseriti nella Pubblica Amministrazione, arrivando ad essere, secondo il Ministero per la Funzione Pubblica, circa 50.000.

Sarà l'articolo 42 del D.L. n. 29 del 1993¹⁷ a frenare questo fenomeno, con l'introduzione della chiamata numerica nel pubblico impiego. Inoltre, una legge successiva dello stesso anno¹⁸, nell'articolo 11 comma 4, ha disposto la risoluzione dei contratti di lavoro stipulati grazie al collocamento obbligatorio qualora vi fossero stati requisiti insussistenti per l'assunzione del beneficiario nelle imprese pubbliche e private.

Un altro problema del collocamento obbligatorio era legato al fatto che esso coinvolgeva anche categorie prive di handicap, penalizzando gli invalidi. Infatti, mentre la categoria degli invalidi di guerra e quelle ad essa equiparate ricoprivano una quota dei posti di lavoro pari al 25%, nel caso delle categorie civili, l'offerta di lavoro è stata largamente insufficiente¹⁹.

Sarà la legge del 1987²⁰ ad istituire una sorta di "inserimento mirato", che

17 TESTO AGGIORNATO DEL DECRETO LEGISLATIVO 3 FEBBRAIO 1993, n. 29, *Testo aggiornato del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, recante: "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"* : <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/05/25/098A3857/sg>

18 LEGGE 24 dicembre 1993, n. 537, *Interventi correttivi di finanza pubblica*: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1993/12/28/093G0621/sg>

19 RAIMONDO S., *Inserimento lavorativo delle persone disabili: confronto tra la normativa italiana e quella di Grecia Portogallo e Svezia : rapporto di ricerca, giugno 2004 / a cura di Sergio Raimondo*. - [Udine]: Istituto di ricerche economiche e sociali del Friuli Venezia Giulia, 2004, pag. 19

20 LEGGE 28 febbraio 1987, n. 56, *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1987/03/03/087U0056/sg>

superava la logica dell'imposizione presente nella precedente legge: ora, infatti, le Agenzie e le Commissioni Regionali collaboravano con le imprese circa le assunzioni lavorative.

1.3 DIRITTO AL LAVORO E DISABILITÀ

Con l'avvento della Costituzione²¹, l'essere umano è stato collocato al centro dell'ordinamento giuridico e gli sono stati di conseguenza riconosciuti tutti quei diritti inviolabili sanciti nell'articolo 2 della Costituzione e fondati sull'affermazione della dignità sociale e dell'uguaglianza di tutti i cittadini, come decretato dall'articolo 3, comma 1 della Costituzione. Per tale ragione, la Repubblica ha formalmente riconosciuto il proprio impegno ad eliminare tutti quegli ostacoli forieri di disuguaglianza sociale, come stabilito dall'articolo 3, comma 2 della Costituzione, così da consentire ai tutti i lavoratori la partecipazione agli aspetti politici, sociali ed economici del Paese.

Se è vero che il lavoro è valore basilare dell'ordinamento, come sancito dall'articolo 1 della Costituzione ed è un diritto concesso a tutti i cittadini, è vero anche che per gli organi statali è un dovere rendere tangibile tale diritto e per la cittadinanza è un dovere svolgere un'occupazione nel caso in cui essi si trovino in una situazione di svantaggio, in linea con le proprie attitudini e possibilità, definito dall'articolo 4 della Costituzione²². Ai diritti legati alla libertà sono stati

²¹ PARIOTTI E., *Diritti umani e tutela delle persone con disabilità: per una chiarificazione concettuale*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2004, pag. 2, pag. 305 ss.

²² COLAPIETRO C., *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, pag. 124, pag. 4, pag. 607 e ss.

accostati anche quelli legati all'aspetto sociale ed è per questo che l'articolo 4 della Costituzione, nella parte riguardante il diritto al lavoro, impegna gli organi legislativi e statali ad attuare politiche economiche volte alla realizzazione della massima occupazione, rimanendo in ogni caso coerenti nei confronti degli altri diritti sanciti costituzionalmente.

Secondo una visione basata sul comunismo e sul socialismo²³, la norma era da osservare per cui ogni individuo deteneva il diritto a svolgere una mansione lavorativa e a mantenerla, mentre secondo una visione più liberale e democratica, il principio assicurava ad ogni cittadino di svolgere un lavoro che gli garantisse il diritto di vivere in modo decoroso. Tuttavia, essendo assente nel nostro ordinamento un regime fondato sui beni e sul potere pubblici, la precedente visione non era attuabile. Inoltre, la presenza negli articoli 4 e 41 della Costituzione dei principi della libertà di esercitare una professione e di iniziativa economica, presupponeva che ci fosse il libero mercato, seppure questo fosse regolato da interventi di natura pubblica con finalità sociali, come per la tutela di determinate categorie sfavorite, della libertà di accesso al lavoro.

Inoltre, nell'articolo 38, comma 1 viene sancito il diritto all'assistenza: se all'articolo 36 della Costituzione è enucleato il diritto al lavoro e alla retribuzione di esso, anche ai cittadini privi di una capacità psicologica e fisica idonea al lavoro è garantito, grazie alla collaborazione solidale di tutti i cittadini, il diritto ad avere

²³ BALDASSARRE A., voce *Diritti sociali*, in *Enc. giur.*, vol. XI, pag. 14 dell'estratto;
MAZZIOTTI M., voce *Diritti sociali*, in *Enc. dir.*, vol. XII, pag. 802 e ss.

quel minimo di mezzi affinché essi possano mantenere una condizione di vita decorosa, qualora essi non riescano ad usufruire del diritto del lavoro sancito costituzionalmente²⁴.

La Carta costituzionale ha dichiarato l'esistenza del diritto al lavoro per tutti i cittadini ed anche il diritto a possedere un'istruzione e ad essere avviati professionalmente qualora si abbia una qualche menomazione fisica e/o mentale.

Nel dettaglio, l'articolo 38 della Costituzione al comma 3 rappresenta il presupposto del diritto al lavoro delle persone inabili e afferma inoltre che lo Stato non deve solo occuparsi della parte economica legata all'inserimento lavorativo, ma anche curare la parte formativa e legata all'avviamento dei soggetti con disabilità.

In virtù del fatto che nell'articolo 38 vi sia da un lato il riconoscimento del diritto sociale legato all'istruzione e all'inserimento nell'ambito lavorativo e dall'altro il riconoscimento del diritto per ogni cittadino con problematiche endogene e riportate esogenamente nell'ambito lavorativo di essere assistito, si nota quanto le attività assistenziali siano utili ai fini dell'integrazione di essi nel mondo del lavoro, e non rappresentano - dunque - una mera azione caritatevole.

Il principio prevede che i soggetti menomati nella loro integrità psicologica e fisica e con una riduzione della capacità lavorativa non siano necessariamente

24 BALDASSARRE A., voce *Diritti sociali*, cit., pag. 19 dell'estratto; PERSIANI M., Art. 38, in *Branca*, PIZZORUSSO A. (a cura di), *Commentario della costituzione*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1975, pag. 232 e ss.

anche inabili al lavoro²⁵.

L'obiettivo è proprio quello di disporre un sistema che consenta alle persone con disabilità di collocarsi nell'ambito lavorativo, avvalendosi dei diritti a loro forniti dalla legislazione e nell'articolo 38, comma 3 della Costituzione, come nell'articolo 4, comma 1 della Costituzione, ci si avvicina a questo scopo.

In definitiva, il piano legislativo si impone di rispettare da un lato la necessità di includere nell'ambito lavorativo i soggetti con disabilità, dall'altra quella di avvalersi del principio di libertà economica, così da rispettare giuridicamente e socialmente i principi sanciti dalla Costituzione nell'articolo 4 e nell'articolo 38²⁶.

25 BRESCIANI I., *L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*, Tesi di dottorato di ricerca in *Management and Law*, Università Politecnica delle Marche, relatore Di Stasi A., a.a.2016-2017, pag. 4 e ss.

26 SUPPIEJ G., *Collocamento obbligatorio e Costituzione*, in AA. VV., *Scritti in onore di Gino Giugni. Studi sul lavoro, t. I*, Cacucci, Bari, 1999, pag. 1295 e ss.

CAPITOLO 2: LE POLITICHE NAZIONALI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI CON DISABILITÀ

2.1 DAGLI ANNI '70 ALLA L. N.68/1999

Il lavoro, come visto in precedenza, è uno strumento costituzionale del diritto di cittadinanza e fattore indispensabile ai fini della socializzazione. Per tale motivo, nel 1999 viene introdotta la Legge n. 68²⁷, con l'attuazione della quale si passa dal concetto di collocamento "obbligatorio" a quello di collocamento "mirato" e quindi da una visione poco attenta alle esigenze del singolo e artificiosa ad una più attenta all'incontro tra l'offerta lavorativa di un soggetto con disabilità e la domanda degli imprenditori.

L'introduzione di questa normativa porta ad un cambiamento radicale nell'ambito legislativo in merito alla tematica in questione: si ha un'effettiva legge fatta *ad hoc* per i soggetti con disabilità e si pensa alla continua permanenza di essi nel sistema produttivo, non più come un peso sociale, ma come una risorsa da valorizzare.

Sebbene rimanga l'obbligo di assunzione - che è per altro ampliato - si inseriscono strumenti come l'incentivazione degli oneri sociali, tirocini formativi,

²⁷ LEGGE 12 marzo 1999, n. 68, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

convenzioni e incentivi sul luogo di lavoro, volti a rendere l'inserimento lavorativo doveroso da un punto di vista sociale e utile alla collettività.

La suddetta legge si avvale di alcune esperienze maturate attraverso il contratto collettivo nazionale di lavoro: in molti di essi, infatti, è contenuta la previsione di un incontro annuale in regione o sul territorio per la promozione delle condizioni legate al lavoro, al fine di migliorare l'inserimento dei soggetti disabili nelle imprese. Questi accordi introducevano anche l'opzione di richiedere consulenze ed interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi, oltre alla collaborazione di organi regionali.

La legge n. 68/99 stabilisce che siano le Regioni ad individuare i cosiddetti "Uffici Competenti" adibite, al fianco di servizi sanitari, sociali, educativi e formativi presenti territorialmente, al rilascio delle autorizzazioni, esoneri e compensazioni territoriali necessarie al fine di favorire e permettere l'avviamento al lavoro dei soggetti con disabilità.

All'interno dell'articolo 1 ci si è posti il fine di promuovere l'inserimento ed integrare nell'ambito del lavoro le persone con disabilità attraverso servizi volti al sostegno e al collocamento mirato, che è diretto a:

-coloro i quali siano in età da lavoro e presentino impossibilità nell'ambito lavorativo per menomazioni fisiche, psichiche o sensoriali oppure coloro i quali abbiano un handicap che li porti ad avere un'inabilità nell'ambito lavorativo maggiore al 45 per cento, comprovata da commissioni specifiche e ai soggetti

invalidi del lavoro che abbiano un'inabilità maggiore al 33 per cento, comprovata dall'INAIL;

-soggetti non vedenti o sordomuti;

-invalidi a causa della guerra, civili di guerra e per servizio con menomazioni.

Il legislatore ha ritenuto necessario un intervento di modifica circa i benefici, escludendo soggetti come deportati o internati e rendendo la legge esclusiva per i soggetti disabili. Inoltre, se prima la dottrina²⁸ identificava come età massima lavorativa i 55 anni, ora questa è assente, riconoscendo anche alla persona pensionabile la possibilità di lavorare.

Bisogna infine dire che la legge va incontro anche alle persone con handicap grave che in precedenza venivano esonerate dal mondo del lavoro; nella fase di accertamento dei requisiti per l'acquisizione dello status di disabile protetto, la valutazione della menomazione deve avvenire in rapporto alla capacità di lavoro specifica e non a quella generica.

2.2. REQUISITI PREVISTI DALLA L. N.68/99

Prima di poter inserire i soggetti nelle liste di collocamento obbligatorio, l'invalidità deve essere accertata, come sancito dalla legge del 1992²⁹, la quale prevede che la componente non medica della Commissione identifichi la persona da un punto di vista sociale e lavorativo, così da apprendere informazioni circa

²⁸ GAROFALO D., *Disabili e lavoro, profilo soggettivo in Dir. Prat. Lav.* 1999, pag. 37

²⁹ LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate:*
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>

questi ambiti e favorire successivamente l'inserimento del soggetto nell'ambito sociale ed economico con maggiore facilità.

Inoltre, la componente medica della Commissione si occupa di effettuare una diagnosi funzionale della persona con disabilità per individuarne la capacità globale. I risultati di queste analisi vengono successivamente inseriti in un rapporto conclusivo recante i suggerimenti per possibili strumenti di sostegno ed altri tecnici utili per l'inserimento e il mantenimento del lavoro del soggetto con disabilità. Il Comitato monitora il percorso d'inserimento del soggetto con disabilità e ne informa i medici, che potranno appurare con visite cadenzate se la condizione di invalidità sia continua; ad essa farà seguito una nuova relazione conclusiva, deposta - come la precedente - presso l'ASL.

L'articolo 3 della legge del 1999 apporta delle novità, perché inserisce le organizzazioni *no profit*, ridefinisce le aliquote occupazionali adibite ai soggetti con disabilità e dell'aspetto legato alle percentuali da attribuire ad essa. In merito a quest'ultimo aspetto, infatti, con la normativa precedente, le aziende pubbliche e private con più di 35 dipendenti riservavano una quota del 15% alle categorie protette, con la sopraccitata legge le percentuali d'obbligo sono conformate alla dimensione dell'azienda: al 7% dei lavoratori occupati, se vi sono più di 50 dipendenti. Le assunzioni, in questo caso, possono essere nominative per il 60%. I datori di lavoro, inoltre, devono riservare l'1% ai superstiti dei caduti per servizio sul lavoro, coniugi e figli degli invalidi di guerra, per servizio o su lavoro e agli

orfani, a 2 unità, se vi sono da 36 a 50 dipendenti. Una delle due assunzioni può avvenire per chiamata nominativa, questo per evitare l'avviamento casuale di persone non idonee alle richieste dell'imprenditore, mentre l'altra deve avvenire per chiamata numerica.

Questo dovrebbe aiutare da un lato il soggetto minorato ad aderire al contesto lavorativo, dall'altro ad aumentare la possibilità occupazionale.

La legge 68 del 1999, all'articolo 3, comma 3 ha incluso tra i soggetti anche quegli enti rientranti nell'ambito solidale, sociale, assistenziale e riabilitativo, quindi associazioni dell'ambito sindacale ed altre senza scopo di lucro. Per le organizzazioni di tendenza, l'aliquota spettante è in riferimento unicamente ai lavoratori dell'ambito tecnico, esecutivo ed amministrativo, mentre l'obbligo sancito dall'articolo 3 al comma 1, sorge solo in caso di nuove assunzioni. Infine, nel comma successivo, il collocamento lavorativo dei soggetti con disabilità nell'ambito del civile e del poliziesco è possibile solo nell'ambito amministrativo e non anche nel caso di quelli operativi.

L'articolo 5, invece, prescrive che gli imprenditori privati e gli istituti pubblici che non riescano a riempire la porzione lavorativa con i soggetti disabili all'interno della loro attività abbiano la possibilità, previa domanda, di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di impiegare soggetti con disabilità, a patto che versino una quota di euro 30,64 per ogni giorno di lavoro riferito a ciascun lavoratore disabile non impiegato al Fondo regionale per l'occupazione dei

disabili. La disciplina circa gli esoneri parziali è stata regolamentata con un Decreto Ministeriale del 2000³⁰, il quale prevede che questa sia minore o uguale al 60% della quota di riserva, con possibilità di aumentarla fino all'80% qualora gli imprenditori operino nel settore della sicurezza e della sorveglianza e nel settore privato del trasporto.

Sono esclusi gli imprenditori con un numero di soggetti assunti compreso tra 15 e 35, ma obbligati comunque all'assunzione di una sola persona disabile perché, in questo caso, l'esonero sarebbe da considerarsi un'esenzione totale dagli obblighi circa l'assunzione dei soggetti con disabilità.

2.3 IL COLLOCAMENTO MIRATO

L'articolo 2 della legge n.68/99 spiega nel dettaglio il collocamento mirato, definendolo come “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 dei 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”.

In dottrina³¹ esso è stato ritenuto del tutto inutile, ma – in realtà- l'articolo 2 della

30 DECRETO 7 luglio 2000, n. 357, *Regolamento recante: "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68:*<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2000/12/04/000G0408/sg>

31 RAIMONDO S., *Inserimento lavorativo delle persone disabili: confronto tra la normativa italiana e quella di Grecia Portogallo e Svezia : rapporto di ricerca, giugno 2004 / a cura di Sergio Raimondo. - [Udine] : Istituto di ricerche economiche e sociali del Friuli Venezia Giulia, 2004, pag.18.*

suddetta norma designa la necessità dell'utilizzo di strumenti tecnici che si pongono l'obiettivo di valutare le capacità dei soggetti tutelati da questa legge e l'analisi dei posti lavorativi per essi, con la possibilità di attivare qualche tipologia di aiuto e azioni volte a rimuovere situazioni di criticità che il lavoratore potrebbe riscontrare, come ad esempio nell'ambito della mansioni assegnategli o dell'organizzazione lavorative. Il contesto operativo presuppone quindi un approccio integrato, che consideri i tre soggetti interessati all'inserimento mirato: le persone con disabilità, gli uffici competenti e i datori di lavoro.

CAPITOLO 3: LE POLITICHE REGIONALI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI CON DISABILITÀ

3.1 LE COOPERATIVE SOCIALI IN ITALIA E LA DISCIPLINA

La legge n. 104 del 5 febbraio 1992, all'articolo 18³², decreta che le regioni del Paese si occupino di costituire enti, cooperative sociali e di lavoro, di servizi affinché venga favorito l'inserimento lavorativo e l'integrazione dei soggetti con disabilità.

Di seguito, si analizzano nel dettaglio le cooperative sociali³³, le quali nascono a partire dalla seconda metà degli anni Settanta del Ventesimo Secolo in alcune aree del nord Italia, in particolare in Emilia-Romagna e Lombardia, sviluppandosi successivamente nel resto dell'Italia.

Il motivo dello sviluppo di questa singolare forma imprenditoriale è da attribuirsi in primo luogo al fatto che gli enti pubblici elargiscono alle cooperative sociali sempre più servizi socio-sanitari, ma anche educativi, in secondo luogo al fatto che esse vengono create qualora non vengano soddisfatti dei bisogni dei cittadini da parte dello stato o ancora per innovare l'offerta di servizi di *welfare*.

32 D'HARMANT F.A., *La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie; prime note*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, pag. 319

33 COOPERATIVA SOCIALE, https://it.wikipedia.org/wiki/Cooperativa_sociale

Con la Legge Basevi del 1947³⁴, si descrisse un tipo di società che si avvaleva della cooperazione e, in ottemperanza all'articolo 45 della Costituzione, riconosceva la funzione sociale di quest'ultima con carattere di mutualità e senza finalità di speculazione privata.

In seguito, la legge del 1991³⁵ delineò per le cooperative sociali una disciplina che permise di comprendere quali fossero i loro diritti e doveri e ne spiegavano il regime di natura tributaria.

La suddetta legge inserisce questa particolare forma di società in una categoria esclusiva, contraddistinta per il perseguire l'interesse comunitario e di dare importanza all'integrazione sociale e all'individuo in generale.

Si delineano due tipologie di cooperative sociali, a seconda delle attività che si svolgono all'interno di esse: qualora ci si occupi di servizi sociali e sanitari, ma anche educativi, si parla di cooperative sociali di tipo "A", mentre nel caso in cui si svolgano attività di tipo industriale, agricole, commerciale o di servizi, si intendono quelle di tipo "B".

Un altro aspetto presente nella suddetta legge è la disciplina circa la figura del socio volontario e di quello svantaggiato e stabilisce accordi da stipulare tra Regioni e cooperative sociali di categoria B. Le cooperative sociali che si

34 DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 14 dicembre 1947, n. 1577, *Provvedimenti per la cooperazione*:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1948/01/22/047U1577/sg>

35 LEGGE 8 NOVEMBRE 1991, n. 381, *Disciplina delle cooperative sociali*:
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/12/03/091G0410/sg>

attengano alla normativa della legge del 1991 possono considerarsi O.N.L.U.S. di diritto.

3.2 ATTUAZIONE DELLA L. N. 68 A LIVELLO REGIONALE: LE MARCHE

La Regione Marche, come affermato nel paragrafo precedente, rientra tra gli Enti pubblici che si occupano di sviluppare i piani strategici per i soggetti con disabilità, stipulando accordi ed elargendo sovvenzioni per le cooperative sociali. Ritenendo di notevole importanza tutte le attività adibite all'inserimento dei soggetti con disabilità ed in osservanza dei principi sanciti dalla Legge 12 marzo 1999³⁶ n. 68, inoltre, essa favorisce ogni forma di sostegno al collocamento mirato e del collocamento nel mondo del lavoro delle persone con minorazioni anche tramite l'utilizzo di percorsi propedeutici e di avviamento.

In particolare, con l'obiettivo di rispettare il diritto al lavoro enunciato nell'articolo 4 della Costituzione, la Regione Marche si occupa di inserire il soggetto con disabilità nel complesso aziendale regionale, promuovendo e sostenendo il soggetto anche nell'avviamento lavorativo, avvalendosi inoltre di servizi di formazione che pongano l'attenzione sulle necessità professionali emerse dal mercato del lavoro territoriale.

Essa, inoltre, individua i requisiti professionali necessari ai tutori aziendali e agli operatori della mediazione, elargendo incentivi per la partecipazione ad adeguati

³⁶ COLLOCAMENTO MIRATO: <https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Lavoro-e-Formazione-Professionale/Collocamento-Mirato>

corsi formativi.

Con il D.D.P.F. n.797 del 27 dicembre del 2017³⁷, le Marche hanno ratificato, dunque, la concessione di tributi, utilizzando il fondo regionale per l'occupazione dei soggetti con disabilità, con un contributo di € 1.240.000,00.

Il suddetto intervento nasce dalla necessità e dalla volontà regionale di favorire nuove assunzioni di soggetti con disabilità utilizzando i fondi della regione Marche per la realizzazione di tirocini formativi e rendendo possibile l'assunzione del tirocinante, con un'erogazione pari a € 420.000,00 che viene ripartita tra le micro imprese e le piccole imprese per metà della quota, mentre la restante parte viene elargita alle Cooperative sociali di tipologia "B".

Sempre agli stessi soggetti, essa ha versato incentivi con l'intento di adeguare i collocamenti di lavoro, erogando € 720.000,00 in totale e ripartendone le quote a metà.

Inoltre, la regione Marche ha cercato di favorire la stabilità dell'occupazione delle persone con disabilità con ulteriori incentivi per promuovere la trasformazione del contratto di lavoro preesistente a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, oppure in un contratto di apprendistato professionalizzante a tempo pieno o a tempo parziale, stanziando € 100.000,00, per metà alle micro imprese, piccole imprese e medie imprese private, mentre per la restante parte a Cooperative sociali di tipo "B".

³⁷ **NORMATIVA CIRCA LA DISABILITÀ DELLA REGIONE MARCHE:**
<https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Sociale/Disabilit%C3%A0#2356> *Normativa*

CONCLUSIONI

L'analisi della legge n. 68 del 1999 consente di osservare la logica dietro alla normativa e agli istituti correlati, al fine di permettere l'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità. Il sistema di collocamento mirato realizzato dalla legislatura si pone e realizza l'obiettivo di inserire nell'ambito lavorativo i soggetti in questione in modo duraturo e, congiuntamente, fornisce un opportuno supporto ai datori di lavoro obbligati ad assumere persone con disabilità.

Analizzando il territorio della regione Marche, si può notare di come essa si sia adoperata affinché vengano elargite somme di denaro utili alla realizzazione della L. 68/99 e, in generale, al benessere dell'individuo con disabilità.

Ponendo, quindi, l'attenzione ai principi costituzionali e a quelli legislativi, il corpus normativo italiano nel corso degli ultimi decenni, partendo con le prime leggi degli anni '20 e terminando con la sopraccitata legge, si è interessato all'integrazione socio-culturale, permettendo quindi agli individui con disabilità di non essere emarginati da diritti loro spettanti.

L'attenzione posta nei confronti dei soggetti con disabilità, in conclusione, è stata messa in rilievo soprattutto negli ultimi anni e favorita dall'aiuto delle cooperative sociali, luoghi adibiti alla comprensione e valorizzazione del singolo, senza essere indotti all'esclusione da un giudizio fuorviante ma utilizzando unicamente i punti di forza di ogni individuo.

BIBLIOGRAFIA

BALDASSARRE A., voce *Diritti sociali*, in *Enc. giur.*, vol. XI, pag. 14, pag. 802 e ss.

BELLAVISTA A., voce “*Assunzione Obbligatoria*”, in *Enc. Del Dir. Lav. agg.*, Milano, 1997, pag. 158 e ss.

BRESCIANI I., *L’inserimento lavorativo delle persone con disabilità*, Tesi di dottorato di ricerca in *Management and Law*, Università Politecnica delle Marche, relatore Di Stasi A., a.a.2016-2017, pag. 4 e ss.

COLAPIETRO C., *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, pag. 124, pag. 4, pag. 607 e ss.

CONTI G., *La nuova legge sulle assunzioni obbligatorie e la Costituzione*, in *Dir. Lav.*, 1969, pag. 187 e ss.

D'HARMANT F., *La nuova disciplina delle assunzioni obbligatorie; prime note*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, pag. 319

FELTRIN E., *L'inclusione delle persone disabili nei luoghi di lavoro*, Tesi di Laurea Magistrale in *Economia e gestione delle aziende*, relatore Brino V., correlatore Perulli A., Università Ca' Foscari Venezia, a.a. 2013-2014, pag. 12 e ss.

GAROFALO D., *Disabili e lavoro, profilo soggettivo* in *Dir. Prat. Lav.* 1999, pag. 37

- PARIOTTI E., *Diritti umani e tutela delle persone con disabilità: per una chiarificazione concettuale*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2004, 2, pag. 305 e ss.
- PERA G., *Assunzioni obbligatorie e contratto di lavoro*, Milano, 1970, pagg. 329 e ss. e pag. 336
- PERSIANI M., *Art. 38*, in *Branca, G.Pizzorusso A. (a cura di), Commentario della costituzione, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1975, pag. 232 e ss.*
- RAIMONDO S., *Inserimento lavorativo delle persone disabili: confronto tra la normativa italiana e quella di Grecia Portogallo e Svezia : rapporto di ricerca, giugno 2004 / a cura di Sergio Raimondo. - [Udine] : Istituto di ricerche economiche e sociali del Friuli Venezia Giulia, 2004, pag. 18 e ss.*
- SUPPIEJ G., *Collocamento obbligatorio e Costituzione*, in *A A . V V ., Scritti in onore di Gino Giugni. Studi sul lavoro, t. I, Cacucci, Bari, 1999, pag.1295 e ss.*

SITOGRAFIA

COLLOCAMENTO MIRATO NELLE MARCHE:<https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Lavoro-e-Formazione-Professionale/Collocamento-Mirato>

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE

EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI, PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ, COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI, PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ:

un piano di azione europeo, COM/2003/0650 def.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52003DC0650>

COOPERATIVA SOCIALE: https://it.wikipedia.org/wiki/Cooperativa_sociale

DECRETO 7 LUGLIO 2000, n. 357, *Regolamento recante: "Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2000/12/04/000G0408/sg>

DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 14 dicembre 1947, n. 1577, *Provvedimenti per la cooperazione:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1948/01/22/047U1577/sg>

DECRETO LEGISLATIVO 28 GIUGNO 1917, N. 1158:

<https://www.gazzettaufficiale.it/>

DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 3 SETTEMBRE 1947, n. 885: *Estensione ai profughi del territori di confine dei benefici in favore dei reduci:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1947/09/19/047U0885/sg>

DECRETO LEGISLATIVO DEL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO 3 OTTOBRE 1947, n. 1222, *Assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1947/11/17/047U1222/sg>

LEGGE 12 MARZO 1999, n. 68, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

LEGGE 14 LUGLIO 1957, n. 594, *Norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici ciechi:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1957/07/29/057U0594/sg>

LEGGE 2 APRILE 1968, n. 482, *Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1968/04/30/068U0482/sg>

LEGGE 28 FEBBRAIO 1987, n. 56, *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1987/03/03/087U0056/sg>

LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, n. 104, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>

LEGGE 24 DICEMBRE 1993, n. 537, *Interventi correttivi di finanza pubblica:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1993/12/28/093G0621/sg>

LEGGE 3 GIUGNO 1950, n. 375, *Riforma della legge 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1950/06/28/050U0375/sg>

LEGGE 3 MARZO 2009, n. 18, *Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità:*

<http://www.handylex.org/stato/1030309.shtml>

LEGGE 5 MARZO 1963, n. 367, *Modifiche alle norme previste dalla legge 3 giugno 1950, n. 375, sull'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1963/04/02/063U0367/sg>

LEGGE 5 OTTOBRE 1962, n. 1539, *Provvedimenti in favore dei mutilati e invalidi civili:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1962/11/12/062U1539/sg>

LEGGE 8 NOVEMBRE 1991, n. 381, *Disciplina delle cooperative sociali:*

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/12/03/091G0410/sg>

PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ: UN PIANO
D'AZIONE EUROPEO (2004-2010):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11414>

TESTO AGGIORNATO DEL DECRETO LEGISLATIVO 3 FEBBRAIO 1993,
n.29, Testo aggiornato del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, recante:

"Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e

revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2

della legge 23 ottobre 1992, n. 421" :

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1998/05/25/098A3857/sg>