

ARTICOLO 1

DIRITTO AL LAVORO

ARTICOLO 1§1

Per quanto riguarda la situazione dell'occupazione in Italia, nel 2002 il numero degli occupati è cresciuto di 315 mila unità, con un aumento dell'1,5% rispetto al 2001 (cfr. Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro - 2003). Il tasso di occupazione della popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni si è attestato al 55,4%, otto decimi di punto in più rispetto all'anno prima (1,9 punti percentuali in più rispetto a due anni prima). A conferma dell'elevata intensità occupazionale della crescita economica, la quasi stagnazione del PIL non ha indotto una flessione nell'occupazione, che ha anzi mantenuto l'intonazione positiva di tutto il precedente quinquennio. Il risultato medio annuo è peraltro in buona parte attribuibile all'evoluzione registrata nella prima parte del periodo. Nel corso dell'anno l'occupazione ha evidenziato, in modo parallelo all'evoluzione del PIL, incrementi ulteriori piuttosto contenuti (allegato 1).

Nella seconda metà del 2002 l'aumento rispetto al corrispondente periodo del 2001 è perciò risultato dell'1,2% (era stato dell'1,8% nel semestre precedente).

In merito alle informazioni richieste dal Comitato circa l'occupazione e la disoccupazione degli stranieri e dei disabili, si fa presente quanto segue.

A)

Per quanto riguarda l'impiego degli **stranieri**, nel 2003 l'Italia ha realizzato un'importante azione di regolarizzazione dell'immigrazione irregolare che ha interessato oltre 700.000 lavoratori. La Legge n. 189 del 30 luglio 2002 ha introdotto una nuova disciplina per l'ingresso in Italia di cittadini non comunitari, vincolando il permesso di soggiorno ad un contratto di lavoro.

Al fine di garantire annualmente un'attenta pianificazione dei flussi migratori ed un uso più adeguato delle modalità di ingresso di aspiranti lavoratori, congruo con le esigenze del sistema economico-produttivo italiano, ed assicurare contestualmente ai cittadini stranieri una piena integrazione, la politica del Governo si basata su cinque direttrici:

- a) semplificazione delle procedure amministrative per l'ingresso
- b) titoli di prelazione per l'incontro domanda/offerta
- c) orientamento, formazione e riqualificazione del lavoratore disoccupato
- d) azioni formative per gli studenti stranieri
- e) contrasto di ogni forma di discriminazione

a) Semplificazione delle procedure amministrative per l'ingresso

È stato progettato e reso operativo il S.I.L.E.S, *Sistema Informativo per i Lavoratori Extracomunitari Stagionali*. Esso prevede la possibilità di utilizzare il canale web per le relazioni tra le amministrazioni e le associazioni di categoria interessate alla gestione del lavoro stagionale extracomunitario. Il S.I.L.E.S. può collegare i vari soggetti interessati permettendo ad ognuno di essi di espletare *on line* le pratiche previste dall'iter burocratico (autorizzazioni, nulla osta, visti) e consentendo all'amministrazione centrale di verificare lo stato dei flussi migratori aggiornato in tempo reale.

b) Titoli di prelazione per l'incontro domanda/offerta

La Legge n. 189/2002 favorisce accordi di programma per attività di istruzione e di formazione professionale nei Paesi di origine degli immigrati, finalizzati alla formazione mirata e al trasferimento dei lavoratori in Italia, nonché al loro inserimento nei settori produttivi del Paese, garantendo ad aspiranti lavoratori una corsia preferenziale capace di valorizzare le loro professionalità e fornire maggiori opportunità di integrazione attraverso l'apprendimento della lingua italiana.

c) Orientamento, formazione e riqualificazione del lavoratore disoccupato

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha sottoscritto accordi di programma con le Regioni finalizzati all'individuazione di buone pratiche per l'integrazione sociale degli immigrati extracomunitari e per favorire la costituzione di profili professionali più rispondenti alle necessità del mercato del lavoro. Questi accordi si muovono su specifiche aree di intervento: alfabetizzazione, formazione professionale, sostegno all'accesso all'alloggio, mediazione culturale, riconoscimento dei diritti degli stranieri, informazione sulla legislazione vigente.

La riforma dei servizi pubblici per l'impiego, garantisce una rete territoriale di servizi di orientamento, consulenza, inserimento del lavoratore disoccupato e fornisce servizi specifici per l'inserimento lavorativo di cittadini provenienti da paesi non UE.

d) Azioni formative per gli studenti stranieri

La presenza di studenti stranieri in Italia ha avuto una rilevante crescita negli ultimi otto anni, passando dai 50.322 studenti nell'anno scolastico 1995/1996 ai 181.767 del 2001/2002. Secondo i dati 2002 del Sistema Informativo del Ministero dell'Istruzione, l'incidenza dei giovani stranieri sulla popolazione scolastica italiana è del 2,31%. A questo dato positivo va affiancata una concentrazione delle presenze straniere negli ordini scolastici elementare (42,17%) e medio (24,33%), mentre si riscontra una scarsa presenza nelle scuole superiori (13,24%), con uno scarto rispetto alla popolazione studentesca italiana (28,89%).

I problemi più rilevanti concernono l'insuccesso scolastico e la dispersione scolastica. Per superare queste criticità il Ministero dell'istruzione ha attivato numerosi progetti di:

- mediazione linguistico-culturale in ambito scolastico;
- insegnamento dell'italiano e di certificazione delle competenze linguistiche acquisite, a supporto delle iniziative portate a livello regionale e territoriale.

Per gli adulti stranieri, nel 2002, sono stati attivati presso i Centri territoriali permanenti corsi di alfabetizzazione nella lingua italiana e corsi a carattere modulare di alfabetizzazione culturale che hanno coinvolto 76.800 persone.

e) Contrasto ad ogni forma di discriminazione

Le politiche del Governo tendono a contrastare con decisione ogni atteggiamento discriminatorio verso le popolazioni immigrate. A tale proposito, si segnalano due linee di indirizzo prioritarie:

- progetti di integrazione sociale;
- attuazione delle direttive per la parità di trattamento

Nel corso del 2002 il Governo italiano ha rafforzato il suo impegno a favore di progetti finalizzati all'integrazione sociale delle comunità immigrate. Tra le iniziative si segnalano: l'erogazione di servizi di mediazione linguistico-culturale in campo scolastico, sanitario e presso le questure; l'assistenza a soggetti svantaggiati attraverso l'istituzione di case di accoglienza e la cura per le persone prive di rete sociale di supporto, malate o senza fissa dimora e l'offerta di opportunità di recupero per detenuti minorenni; gli sportelli informativi, di consulenza, orientamento ed assistenza legale; le convenzioni per la valutazione e la certificazione delle competenze linguistiche in italiano acquisite dagli immigrati.

Ricordiamo, infine, che con Decreto legislativo n. 215 del 9 luglio 2003 è stata recepita la direttiva 2000/43/CE, per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Il Decreto legislativo n. 215/03 prevede tra l'altro l'istituzione di un Ufficio per il contrasto delle discriminazioni presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità.

* * *

B)

Sul fronte degli incentivi alle assunzioni dei **disabili**, va segnalata l'entrata a regime della legge n. 68/99 che ha portato, nel biennio 2000-2001, all'assunzione di oltre 44.000 lavoratori.

Nel corso del 2002, al fine di incrementare la partecipazione al lavoro delle persone con disabilità, in numerosi centri per l'impiego, sono stati predisposti servizi dedicati per le fasce deboli, ed in alcuni contesti territoriali si è operata una connessione diretta con strutture, sportelli e servizi per il sociale.

Inoltre, sono divenuti operativi gli sgravi contributivi (totali o parziali) concessi dalle regioni tramite le convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68/99 (nel 2002 ne sono state stipulate 6.201) ai datori di lavoro che assumano soggetti particolarmente svantaggiati. Ricordiamo che la fiscalizzazione totale può essere concessa qualora il lavoratore abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o presenti minorazioni rientranti nelle categorie da 1 a 3 di cui alle tabelle annesse al Decreto del Presidente della Repubblica n. 915/1978. La fiscalizzazione parziale spetta invece in caso di riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% o in caso di minorazioni specificata dalla legge.

Inoltre, in tutte le Regioni dell'Obiettivo 3 e in gran parte delle Regioni dell'Obiettivo 1¹ sono stati istituiti gli organismi tecnici previsti dalla Legge n. 68/99 per la gestione del collocamento mirato delle persone con disabilità.

I dati relativi all'**occupazione dei disabili in Italia** si trovano nell'**allegato 2**.

¹ Ricordiamo che nell'ambito degli obiettivi dei Fondi strutturali dell'Unione europea, l'obiettivo 3 riguarda lo sviluppo delle risorse umane, mentre l'obiettivo 1 è quello relativo allo sviluppo delle regioni meno prospere.

* * *

Per quanto riguarda le altre informazioni relative alla politica dell'impiego, richieste dal Comitato nelle *Conclusioni*, si rinvia alla risposta alla *Domanda A (infra)*.

* * *

In merito alla richiesta di informazioni circa il **periodo medio di intervallo** tra l'iscrizione alle liste di disoccupazione e l'offerta di una politica per l'impiego, si fa presente che il d.lgs. 297/2002 ha modificato il d.lgs. n. 181/2000, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

In base alla nuova disciplina, le Regioni hanno, tra l'altro, il compito di definire gli obiettivi e gli indirizzi operativi per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata. Le Regioni, inoltre, sottopongono i soggetti interessati (individuati all'articolo 1, comma 2) ad interviste periodiche e ad altre misure di politica attiva, ed offrono alcuni interventi tra cui:

- a) colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- b) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo, di formazione, di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale:
 - nei confronti degli adolescenti, dei giovani e delle donne in cerca di reinserimento lavorativo, non oltre quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
 - nei confronti degli altri soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata, non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione.

* * *

I dati relativi alla spesa per politiche lavoro sono contenuti nell'**allegato 3**.

* * *

Domanda A

Come evidenziato dal Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione (NAP) per il 2003, le riforme del mercato del lavoro, del sistema previdenziale e dell'istruzione e formazione professionale adottate dal Governo nel corso dell'ultimo anno, riflettono la strategia definita dal Consiglio Europeo di Lisbona.

Le politiche adottate nel corso dell'anno delineano un sistema complessivo di "*welfare to work*", il cui obiettivo è quello dell'inserimento o del reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

L'azione del Governo e delle Regioni, d'intesa con le parti sociali, è quindi finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- realizzare un mercato del lavoro trasparente ed efficiente;
- introdurre tipologie contrattuali utili ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro, in particolare di soggetti ad alto rischio di esclusione sociale, ed a realizzare l'adattabilità delle imprese e dei lavoratori;

- perseguire efficaci politiche di occupabilità, rafforzando gli investimenti in formazione e valorizzando la funzione degli enti bilaterali;
- razionalizzare e rimodulare il sistema di ammortizzatori sociali, al fine di sostituire la protezione nel posto di lavoro con la protezione nel mercato del lavoro, anche utilizzando forme di gestione affidate ad organismi bilaterali.

La **rimforma del mercato del lavoro** (legge Biagi n. 30 del 2003 e relativo decreto legislativo attuativo n. 276 del 2003) e la **riorganizzazione del collocamento ordinario** (decreto legislativo n. 297 del 2002) rappresentano i primi due pilastri della strategia *"welfare to work"*. Ciò avviene, da un lato attraverso la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente fondato su un sistema efficace di servizi per l'impiego in grado di incrementare le occasioni di lavoro; dall'altro, con l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, stabilite d'intesa con le parti sociali, in grado di adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia nonché ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale.

In questo ambito è di particolare importanza il rafforzamento delle azioni di formazione garantito dall'istituzione dei Fondi Interprofessionali, organismi a carattere bilaterale, ai quali vengono affidate risorse finanziarie significative per definire un nuovo sistema di regole in materia di formazione continua.

La recente **rimforma dell'istruzione e della formazione professionale** (Legge n. 53/2003), unitamente a quella degli strumenti della transizione scuola-lavoro previsti dalla legge 30/2003, intende garantire la possibilità di raggiungere livelli di istruzione più elevati ed incrementare la partecipazione ad iniziative di *"life-long learning"*, alla luce degli obiettivi quantitativi previsti dalla Strategia Europea per l'Occupazione. Tali obiettivi saranno tanto più raggiungibili quanto più si integreranno con le azioni poste in essere dalle Regioni che dovranno consentire una migliore articolazione delle politiche sul territorio.

Per completare un sistema di *"welfare to work"* il Governo intende promuovere strumenti di sostegno al reddito basati sia su un innalzamento dell'indennità di disoccupazione, sia su un regime più rigoroso nella loro fruizione, che possano garantire azioni di orientamento e di formazione.

La **strategia di Welfare to Work 2003-2006** prevede lo sviluppo di politiche per l'inserimento e il reinserimento del mercato del lavoro, volte ad innalzare il tasso di occupazione complessivo e fondate su una combinazione efficace e virtuosa tra politiche del lavoro (servizi all'impiego, orientamento, formazione) e sostegno al reddito dei disoccupati.

Gli assi di intervento per conseguire l'obiettivo sono orientati da un lato a dare maggiore fluidità al mercato, liberandolo da un eccesso di regolazione, dall'altro a riformare il sistema di sostegno al reddito, valorizzando le azioni di formazione e accrescendo le responsabilità della persona. Di conseguenza, la legge 30/2003, la riforma del collocamento ordinario e la prossima revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali permettono:

- il riordino delle regole del collocamento, istituzione dell'anagrafe del lavoratore, la nuova definizione dello stato di disoccupazione, dei modi per acquisirlo e per perderlo, e dei connessi diritti e doveri (colloquio di orientamento e proposta di formazione o di lavoro entro tempi certi);

- la liberalizzazione regolata dei servizi per l'impiego per dare maggiore fluidità al mercato;
- l'attivazione della Borsa continua del lavoro (*vedi infra*);
- l'istituzione dei Fondi interprofessionali per la formazione e interventi collegati a sostegno dei disoccupati;
- la riforma del sistema dei sostegni al reddito, con rafforzamento dell'indennità di disoccupazione e rigorosa regolazione dei modi di accesso, durata e perdita delle forme di sostegno al reddito sulla base della responsabilità del beneficiario.

Come evidenziato nel Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione per il 2003, la legge 30/2003 e il relativo decreto legislativo d'attuazione n. 276/2003, realizzano una profonda riforma del mercato del lavoro italiano anche per quanto attiene agli istituti contrattuali. Obiettivo dell'intervento è di agevolare il processo di transizione verso la società dell'informazione e della conoscenza, incidendo sull'organizzazione del lavoro, incrementando gli spazi di flessibilità, in maniera regolata e con ampi spazi lasciati alla contrattazione tra le parti sociali, bilanciando le esigenze delle imprese con quelle di tutela e valorizzazione dei lavoratori. Le misure proposte dal Governo intendono consentire più occupazione, una maggiore attitudine a utilizzare il lavoro regolare, un sistema produttivo più disponibile nei confronti del lavoro, una sicurezza adeguata e una posizione occupazionale più elevata per coloro che lavorano con contratti di tipo flessibile.

Per raggiungere questi obiettivi saranno coinvolti gli attori sociali a tutti i livelli opportuni. Inoltre, è stato affidato anche alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, il compito di attuare le misure proposte dal Governo in materia di mercato del lavoro nel pieno rispetto del metodo del dialogo sociale:

- il governo dei processi di *outsourcing* e le forme contrattuali volte a garantire l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese;
- il lavoro temporaneo;
- le forme flessibili e elastiche nel tempo parziale;
- il cosiddetto lavoro intermittente o a chiamata.

La modernizzazione del quadro degli strumenti giuridici che regolano il mercato del lavoro si basa sull'introduzione di nuove fattispecie contrattuali, la cui progressiva implementazione, monitoraggio e valutazione dell'impatto occupazionale saranno al centro delle azioni del Governo nel prossimo triennio: si intende così promuovere un'occupazione di qualità e combattere il lavoro sommerso.

Le principali novità sono:

- il superamento della legge n. 1369/1960 (che vietava la somministrazione di lavoro altrui e che ha alimentato fenomeni anomali di esternalizzazione del lavoro, che incidono pesantemente sia sulla correttezza della competizione fra le imprese sia sulle dimensioni delle aziende stesse). Al suo posto, una normativa che mantiene le istanze di tutela del lavoro, senza pregiudicare la modernizzazione dei cicli produttivi e distributivi;
- il rafforzamento del *lavoro a tempo parziale*, mediante una corretta ed efficiente previsione di incentivi normativi piuttosto che di incentivi economici. Le misure

previste, restituendo alla contrattazione collettiva e alle pattuizioni individuali piena operatività, mirano a fornire ai lavoratori e soprattutto alle lavoratrici uno strumento contrattuale di qualità, quale alternativa alle attuali collaborazioni occasionali e alle collaborazioni coordinate e continuative prive di tutele adeguate. Allo stesso tempo verranno valorizzati i benefici contributivi accordati in favore di particolari categorie di lavoratori considerate svantaggiate ai fini dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro (giovani disoccupati, pensionati, lavoratori nel ciclo conclusivo della propria vita lavorativa, che riprendono il lavoro dopo un periodo di inattività);

- l'introduzione del *lavoro intermittente (o a chiamata)*, come contratto con il quale il datore di lavoro ed il lavoratore disciplinano future prestazioni da rendere in caso di chiamata, nella duplice versione con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità; del *lavoro accessorio*, in via sperimentale, volto a dare una cornice normativa certa a rapporti di carattere occasionali e di scarsa rilevanza, soprattutto nell'ambito dei servizi alla persona; del *lavoro ripartito o a coppia*, in virtù del quale due lavoratori si obbligano in solido alla medesima prestazione lavorativa, inducendo una logica di solidarietà, soprattutto fra le lavoratrici, che consenta un miglioramento della qualità di vita personale e familiare;
- la *rimessa delle collaborazioni coordinate e continuative*. Esse vengono ricondotte al lavoro subordinato o al *lavoro a progetto*, forma di lavoro autonomo che non può dare luogo alle facili elusioni riscontrate pena la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al lavoro a progetto verrà successivamente applicata un'aliquota contributiva più coerente, allargando anche per questa via le tutele per i lavoratori e le certezze per le imprese, evitando il facile aggiramento dei costi del lavoro subordinato.

La legge 30/2003 e il relativo decreto legislativo di attuazione (DL 276/03) prevedono la messa a punto della c.d. **"borsa continua nazionale del lavoro"**, un sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese ed è consultabile da un qualunque punto della rete.

Nella "borsa continua nazionale del lavoro", in linea con quanto definito dall'accordo dell'11 luglio 2002 tra Stato e Regioni, il compito dell'amministrazione centrale sarà quello di contribuire alla definizione degli *standard*, in accordo con le Regioni, e di garantire l'integrazione e l'interoperabilità dei diversi nodi regionali, che a loro volta opereranno nei confronti dei diversi operatori, pubblici e privati. La previsione di un livello nazionale consentirà di definire (coerentemente con quelli che saranno definiti a livello comunitario) *standard* informativi univoci, che consentano lo scambio di informazioni tra i livelli regionali e con il sistema definito a livello europeo.

Al fine di garantire una maggiore efficacia delle politiche di incentivazione definite nei confronti dei soggetti svantaggiati, il funzionamento della borsa consentirà anche il pieno utilizzo delle informazioni di fonte amministrativa (comunicazioni obbligatorie dei datori

di lavoro, informazioni su contribuzioni e sussidi detenute dagli Enti previdenziali, e verifiche poste in essere dai servizi pubblici per l'impiego), al fine di certificare il diritto a determinati benefici normativi o previdenziali in sede di assunzione.

Per quanto riguarda le misure di **attivazione e prevenzione dalla disoccupazione** la riforma del mercato del lavoro si propone di:

- favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di donne, giovani e lavoratori anziani, innalzando per il tasso di occupazione;
- sviluppare un sistema più efficiente e trasparente di incontro domanda-offerta di lavoro, anche attraverso lo sviluppo di reti territoriali di servizi per l'impiego, pubblici e privati;
- garantire un rapido reinserimento nel mercato del lavoro per coloro che hanno perso un posto di lavoro;
- definire un solido sistema formativo di sostegno lungo tutto l'arco della vita;
- spostare le tutele dal posto di lavoro al mercato del lavoro;
- introdurre un più ampio ed articolato insieme di fattispecie contrattuali modulabili e adattabili, in modo da facilitare l'accesso ad un'occupazione regolare e di qualità.

Il Governo, le Regioni e gli enti locali, hanno inteso rafforzare il sistema di collocamento pubblico, che ha registrato un processo di riorganizzazione in coerenza con gli orientamenti fissati a livello comunitario (i Decreti legislativi 297/02 e 276/03 - per gli aspetti di interazione con gli altri attori dell'intermediazione - seguono il Decreto legislativo 469/97, il Decreto legislativo 181/00, il DPR 442/00).

Gli ultimi provvedimenti sono intervenuti su una materia progressivamente devoluta alle Regioni per gli aspetti di governo delle politiche del lavoro, ed alle Province per gli aspetti gestionali dei Centri per l'Impiego, che costituiscono l'unità di base del servizio pubblico.

Essi delineano un sistema di "reciproca obbligazione" nel rapporto tra disoccupato e servizio pubblico nonché le modalità di interazione ed integrazione più chiare e trasparenti per gli operatori pubblici e privati in una rete complessiva di servizi.

In particolare, il Decreto legge 297 del 2002 prevede che i servizi pubblici debbano garantire, al disoccupato che stia ricercando attivamente un impiego e che si dimostri disponibile a lavorare:

- a) un colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- b) una proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo, di formazione o di riqualificazione professionale o altra misura che favorisca l'integrazione professionale rivolta:
 - agli adolescenti, ai giovani ed alle donne in cerca di reinserimento lavorativo, non oltre quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
 - agli altri soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata, non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione.

Le politiche volte a favorire l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro ed aumentarne le prospettive di inserimento, si muovono su due piani fondamentali, uno di rilevanza nazionale e l'altro lasciato alla programmazione delle regioni.

A livello nazionale le politiche si incentrano, in particolare, su misure di incentivazione delle nuove assunzioni attraverso riduzione contributiva e fiscale. Tra queste, particolare rilievo assume l'incentivo per le assunzioni di disoccupati di lunga durata, che nella media dei primi sei mesi del 2002 è arrivato ad interessare oltre 381.000 soggetti. A questi debbono aggiungersi altri 74.000 lavoratori oggetto di agevolazione perché assunti dalle liste di mobilità, e circa 230.000 soggetti avviati al lavoro con il cosiddetto bonus occupazione, rivolto ai lavoratori di età superiore a 25 anni che non hanno avuto negli ultimi due anni alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I dati relativi alle **principali misure adottate negli ultimi anni per incentivare l'assunzione dei lavoratori disoccupati** sono contenuti nell'**allegato 4**.

L'attuale quadro verrà sostanzialmente modificato nel prossimo triennio, con la progressiva entrata in vigore degli strumenti previsti dal decreto legislativo n. 276/2003, che introduce nuove e più trasparenti fattispecie contrattuali per l'inserimento lavorativo.

In primo luogo, il **contratto d'inserimento lavorativo**, sostituirà i contratti di formazione e lavoro, e sarà finalizzato a promuovere l'inserimento lavorativo e la riqualificazione di lavoratori considerati svantaggiati (giovani, disoccupati di lunga durata, disoccupati ultracinquantenni, lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa, donne residenti in aree geografiche caratterizzate da alti gap occupazionali di genere, persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico).

In secondo luogo, saranno introdotti contratti modulabili per favorire l'accesso al mercato di donne, giovani e lavoratori anziani.

Infine, misure di incentivazione a supporto del ruolo che le agenzie private del lavoro possono svolgere nel reinserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati e, tra questi, dei lavoratori che percepiscono un sussidio legato allo stato di disoccupazione.

Le strategie di politica attiva e le modalità con cui esse si realizzano sono alla base dei piani e dei programmi adottati dalle Regioni (i cosiddetti RAP -Piani d'Azione Regionali) e dalle Province, realizzati con il sostegno finanziario del Fondo Sociale Europeo, all'interno degli Assi e delle Misure dei Programmi Operativi Regionali (POR), del Fondo Nazionale per l'Occupazione oltre che delle risorse dei bilanci regionali.

Le azioni previste si collocano in cinque ambiti prioritari:

- favorire l'inserimento dei disoccupati e delle persone in difficoltà occupazionale sul mercato del lavoro;
- promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili ed esposte al rischio di esclusione sociale;
- favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità;
- migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne sul mercato del lavoro;
- incrementare la qualità dell'occupazione, soprattutto attraverso lo strumento della formazione continua.

Nell'ambito delle politiche attive, le Regioni e le Pubbliche Amministrazioni hanno inserito iniziative prioritarie per il sostegno occupazionale dei giovani lavoratori ex-LSU/LPU (Lavori socialmente utili e lavori di pubblica utilità) nelle Regioni dell'Obiettivo 1 e dei lavoratori delle aziende in crisi nelle Regioni dell'Obiettivo 3 destinatari di processi riconversioni ed "out-placement". Ugualmente, nel Centro-Nord sono state previste misure per la valorizzazione delle competenze professionali e per la stabilizzazione occupazionale per i lavoratori atipici.

È opportuno ricordare anche il ruolo della **rete dei Centri per l'Impiego**. Si tratta di un sistema formato da 527 centri, a responsabilità provinciale, diffusi su tutto il territorio, ai quali si aggiungono i circa 120 sportelli locali della Regione Sicilia. In numerosi centri sono stati predisposti dalle Province servizi dedicati alle fasce deboli (persone con disabilità, immigrati). In alcuni contesti territoriali, i Centri operano in connessione diretta con strutture, sportelli e servizi per il sociale, in altri casi sono stati istituiti dalle Province appositi "servizi per l'inserimento lavorativo dell'utenza svantaggiata", creati direttamente all'interno dei Centri, regolamentati dalle leggi regionali di recepimento del Decreto Legislativo 469/97 e dai Piani di Politica Attiva del Lavoro, annuali e pluriennali.

Un ambito particolarmente significativo di interventi – attuati attraverso il coinvolgimento diretto dei Servizi per l'Impiego, insieme al sistema scolastico-universitario, al sistema della formazione regionale e al sistema delle imprese – è quello che riguarda l'educazione degli adulti.

In coerenza con la Strategia Europea per l'Occupazione, nei prossimi anni l'impegno delle Regioni, delle Province e degli altri soggetti pubblici e privati previsti dalla nuova normativa si concentrerà in modo particolare su:

- completamento del processo di recepimento normativo del D.Lgs 297/2002 e raccordo operativo con il decreto attuativo 276/2003;
- revisione delle leggi regionali di attuazione del D.Lgs 469/97, in funzione dell'adozione di modelli organizzativi dei servizi per l'impiego fondati sull'integrazione tra i Centri per l'impiego (CPI) e le strutture che saranno accreditate e/o autorizzate allo svolgimento dei servizi per il lavoro;
- necessità che il processo di integrazione si accompagni alla creazione di reti, alla promozione di una cultura organizzativa fondata sull'orientamento all'utente, sulla formazione e il continuo aggiornamento del personale, che sempre costituisce la risorsa strategica di ogni soluzione implementata;
- inserimento delle azioni preventive in un quadro di integrazione e di coordinamento delle politiche, soggetti e risorse finanziarie, dove si opererà concertando le azioni e sviluppando momenti comuni di riflessione per utilizzare al meglio le risorse esistenti, evitando duplicazioni o interventi contrastanti;
- utilizzo di strutture private autorizzate e/o accreditate dalle Regioni per svolgere il supporto logistico e funzionale ai CPI, in particolare per l'espletamento delle funzioni previste nella disciplina del collocamento, per l'erogazione di funzioni a livello specializzato;
- allargamento dei bacini di utenza dei CPI per favorire l'inserimento lavorativo di

immigrati, lavoratori irregolari, lavoratori atipici, lavoratori espulsi dal mercato del lavoro a seguito di crisi aziendali, anziani;

- sostegno al completamento del percorso di definizione di un quadro nazionale di riferimento nel quale inserire i sistemi informativi regionali, al fine di rendere pienamente operativa l'attività di ogni singolo CPI.

Un sostegno significativo alla rete dei servizi per l'impiego è offerta dal Progetto interregionale in materia di orientamento, denominato "Sistema informativo delle opportunità formative e comunità virtuale dell'orientamento"; tale sistema fa riferimento alle conclusioni dei Consigli Europei di Lisbona e Stoccolma sul miglioramento delle banche-dati sull'offerta formativa e di lavoro, interconnesse a livello europeo con la creazione del Portale Europeo, il quale è articolato su due distinte linee di intervento: il Sistema informativo interregionale delle opportunità formative e la Comunità virtuale dell'orientamento.

Per quanto riguarda la **creazione di posti di lavoro**, lo sviluppo dell'imprenditorialità e dell'autoimpiego rappresenta uno dei pilastri delle politiche per l'occupazione.

Nel secondo trimestre del 2003, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, le imprese registrate (escluso il settore Agricoltura e Pesca) sono aumentate di circa 85.000 unità (+1,8%), con una crescita nel Mezzogiorno superiore al dato medio italiano (+2,5%).

Al saldo tra iscrizioni e cessazioni, nel secondo trimestre 2003 (circa 40.000 imprese), ha contribuito in maniera determinante il comparto dei servizi, con circa 30.600 imprese. A livello settoriale, il comparto turistico (+ 2,5%) e soprattutto quello dei servizi alle imprese (+ 4,4%) continuano a registrare buoni risultati².

Gli incentivi previsti dalla legge 488/92, rappresentano il principale strumento di intervento in favore dello sviluppo delle attività produttive nelle aree depresse. Inizialmente rivolto alle imprese operanti nei settori estrattivo, manifatturiero e dei servizi, l'intervento è stato esteso dapprima alle imprese del settore turistico-alberghiero, successivamente alle imprese delle costruzioni, della produzione e distribuzione di energia elettrica, vapore e acqua calda e, quindi, alle imprese del commercio.

È in corso un'ulteriore estensione alle imprese che svolgono attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande. Inoltre, sono state individuate modalità autonome (anche sul piano finanziario) e procedure semplificate per le imprese artigiane.

Nel periodo 1996-2002 sono state agevolate 24.705 iniziative, per una spesa pari a circa 14.000 milioni di euro e l'attivazione di investimenti pari ad oltre 45.869 milioni di euro. L'impatto occupazionale, al completamento dei programmi agevolati, è previsto in oltre 355.000 unità. Gran parte delle risorse sono state destinate al Mezzogiorno ed alle imprese di piccola e media dimensione.

Strettamente legati alla **creazione di nuova impresa** sono gli strumenti di incentivazione dell'autoimprenditorialità ed all'autoimpiego, recentemente riorganizzati con D.Lgs n.

² Piano Nazionale d'Azione per l'Occupazione per il 2003.

185/2000. Tali strumenti hanno coinvolto, dal 1996 al 2002, oltre 33.000 imprese, creando oltre 57.000 nuovi posti di lavoro.

Entrambi questi strumenti sono stati caratterizzati, nel 2002, da una sospensione delle attività di concessione di nuove agevolazioni, dovuta alla necessità di una ricognizione sulle risorse necessarie. Tale sospensione è stata accompagnata da una sostanziale revisione delle procedure, i cui punti fondamentali sono la valorizzazione delle misure legate all'agevolazione dell'autoimpiego in *franchising* e della microimpresa, la drastica riduzione dei tempi d'istruttoria delle domande e la creazione di un servizio interattivo di assistenza ai beneficiari. Il complesso delle risorse disposte nel corso del 2002, cui si sommano quelle derivanti dalla ripartizione del fondo per le aree sottoutilizzate, hanno permesso il riavvio delle attività nella seconda parte del 2003, assicurando la possibilità di far fronte allo stock di domande relative agli anni precedenti e all'anno in corso.

Un ulteriore strumento di incentivazione alla nascita di nuove imprese è quello previsto dalla legge 215/1991 per il sostegno dell'imprenditoria femminile, in relazione al quale, nel periodo tra gennaio 2002 ed aprile 2003, sono stati complessivamente erogati 233,82 milioni di euro. Il decentramento della fase istruttoria di tali agevolazioni ha permesso alle Regioni ed alle Province Autonome di svolgere un ruolo fondamentale nelle fasi di gestione e d'attuazione della legge, modulando gli interventi in coerenza con gli obiettivi della programmazione e con le esigenze del contesto locale, ed integrando le risorse statali con finanziamenti propri. Allo scopo di attivare efficaci servizi di supporto alle imprese femminili è stato recentemente stipulato un Protocollo d'Intesa tra Ministero delle Attività Produttive e Unioncamere, che ridefinisce le linee d'intervento.

Anche le Regioni e le Province Autonome hanno concorso alla promozione di iniziative imprenditoriali e alla creazione di posti di lavoro. La strategia adottata è quella di sviluppare e sostenere la partnership tra i diversi attori per dotare le aree regionali di una rete di servizi in grado di intercettare le istanze di sviluppo provenienti dal territorio. Parallelamente, si rileva una forte attenzione nel favorire l'avvio di iniziative autonome e la promozione di lavoro in settori innovativi e nei nuovi bacini di impiego (turismo, beni culturali ed ambientali, terzo settore, servizi alla persona, economia sociale), la cui carenza rappresenta spesso un elemento di ostacolo allo sviluppo.

In particolare, coniugando risorse finanziarie comunitarie, nazionali e locali, le amministrazioni predispongono:

- azioni rivolte alle persone;
- azioni di sistema;
- azioni di accompagnamento;
- azioni per abbattere ostacoli di carattere burocratico;
- iniziative di sostegno di natura economica;
- normative (*cfr. allegato normativa regionale in materia di impresa*).

A livello nazionale, le principali misure che verranno sviluppate nel corso del triennio 2003-2006, al fine di creare maggiore occupazione, riguardano:

- la razionalizzazione del sistema degli incentivi alle imprese e la concentrazione dell'intervento pubblico in politiche selettive, di carattere strutturale, che comportano una riduzione dei costi di gestione e l'introduzione di criteri di ammissibilità;
- il rafforzamento dei meccanismi di trasferimento dei risultati della ricerca al sistema produttivo, grazie all'introduzione di misure di incentivazione del trasferimento tecnologico dai centri di ricerca alle aziende;
- la promozione di imprenditorialità, innovazione, capacità di investimento, ambiente più favorevole a tutte le imprese, assistenza e monitoraggio;
- la semplificazione degli oneri amministrativi e normativi per la creazione di imprese, in particolare delle PMI, per l'assunzione di personale, per facilitare l'accesso di capitale;
- lo sviluppo del "Made in Italy" e la lotta alla contraffazione, mediante l'istituzione del relativo marchio a tutela della produzione italiana;
- la promozione dell'istruzione e della formazione in materia di capacità imprenditoriali e dirigenziali, fornendo assistenza anche con formazione mirata.

A livello regionale, la strategia delle Regioni sarà volta, da un lato, ad implementare gli interventi sopra descritti, con particolare attenzione alla creazione di nuove imprese nei settori innovativi legati alle industrie di alta tecnologia, ai casi di passaggio generazionale e alla costituzione di imprese cooperative e di imprese sociali; dall'altro, a stimolare l'innovazione tecnologica, favorire il consolidamento finanziario delle imprese e la diffusione di strumenti finanziari innovativi, favorire l'internazionalizzazione delle imprese.

I dati relativi alla **spesa per la politica d'impiego** sono contenuti negli allegati 5 e 6. Quelli relativi ai **beneficiari delle politiche attive** si trovano nell'allegato 7.

* * *

Nel 2001 la **spesa per le politiche attive del lavoro** è stata pari a circa 8,9 miliardi di euro (cfr. allegato 8), mentre 7,5 miliardi sono stati spesi per **politiche passive** (cfr. allegati 9 – 12).

* * *

Per quanto riguarda le misure di politica attiva adottate al fine di promuovere l'accesso al mercato del lavoro a favore dei gruppi più esposti alla disoccupazione, oltre a quanto indicato con riferimento agli stranieri ed ai disabili (cfr. *supra*, lett. **A** e **B**), si fa presente quanto segue.

Numerose sono le misure volte a favorire **l'inserimento delle donne** nel mondo del lavoro. In particolare, nel rispetto degli obiettivi della Strategia di Lisbona, finalizzata a realizzare il pieno impiego attraverso un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione, i principali interventi sono:

- attività di orientamento in forma continua e personalizzata, attraverso la costituzione a livello provinciale di Sportelli Donna specificamente rivolti all'utenza femminile con

funzioni informative, orientative o di consulenza su opportunità di lavoro, formazione, tirocini e di assistenza tecnica all'avvio di impresa;

- sostegno e incentivi a nuove attività imprenditoriali ed al lavoro autonomo;
- azioni integrate di formazione continua e di adeguamento permanente delle competenze femminili, fondate sull'alternanza tra formazione aziendale e formazione individuale;
- attivazione nell'ambito dei servizi per l'impiego di professionalità specialistiche per l'integrazione socio-lavorativa delle donne in condizione di particolare svantaggio e a rischio di esclusione sociale;
- interventi mirati a favore delle donne vittime di violenza, tratta e prostituzione coatta;
- sperimentazione di strumenti innovativi per la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare;
- incentivi all'adozione di modelli organizzativi e al ricorso a forme flessibili di lavoro, quali telelavoro, *part-time*, *job rotation*, *job sharing* e altre tipologie lavorative integrate con attività di formazione al fine di favorire la conciliazione;
- progettazione e definizione di marchi di qualità volti a certificare l'applicazione di soluzioni organizzative e innovative rispetto al genere;
- azioni di supporto alla gestione familiare, attraverso lo sviluppo di infrastrutture e il rafforzamento della rete dei servizi di cura (asili nido, nidi famiglia e nidi aziendali, piano degli orari e dei tempi, banche del tempo, servizi di quartiere);
- sviluppo di servizi di sostituzione a favore delle lavoratrici autonome, come l'affidamento temporaneo delle attività di lavoro autonomo e l'affiancamento di specifiche figure professionali nei periodi di astensione dal lavoro;
- istituzione di osservatori sulla condizione femminile operanti in raccordo con i sistemi informativi e le banche dati realizzate a livello nazionale;
- sviluppo di *network* femminili associativi, imprenditoriali e professionali, per promuovere la cultura di genere tra le donne imprenditrici e favorire lo scambio di buone prassi;
- azioni finalizzate a favorire l'emersione del lavoro sommerso.

Le misure principali per finanziare lo sviluppo dell'occupazione e delle pari opportunità sono:

- la legge per l'imprenditoria femminile (legge 215/91), con risorse che sono aumentate nel corso degli anni (attualmente 233,79 milioni di euro, per un totale di 22.737 progetti);
- la legge per le pari opportunità (legge 125/91). Sono stati finanziati i progetti per un totale di 6 milioni di euro, relativi a iniziative ed azioni positive, con particolare attenzione agli interventi di innovazione dei modelli organizzativi di impresa e di formazione per le donne.

Nel corso del biennio 2001-2002 è stata data attuazione alla legge 53/2000 sui **congedi parentali**. In particolare, oltre all'aumento del numero di congedi per maternità e paternità, va segnalato il finanziamento dei progetti di flessibilità organizzativa (relativi

alla sperimentazione del part-time, flessibilità oraria, formazione durante il periodo della maternità o al momento del rientro, telelavoro, figure di sostituzione) per aziende che progettino nuovi modelli di conciliazione del tempo di lavoro in relazione ai congedi di maternità e paternità.

Le prospettive di sviluppo più immediate vedranno sempre più un rafforzamento dei servizi di cura e delle reti di prossimità per favorire tempi e modi di lavoro “concilianti” per le donne, che condurrà ad un potenziamento delle azioni di accompagnamento rispetto alle azioni dirette alla persona anche all’interno delle programmazione regionali. Con riferimento alle strategie adottate in EQUAL, l’Italia intende sperimentare azioni in materia di conciliazione vita-lavoro, mirate a contrastare i meccanismi di segregazione verticale e orizzontale.

Si segnala la sperimentazione di nuovi strumenti per la conciliazione, anche attraverso l’individuazione del “voucher”: un buono di acquisto di servizi di custodia di bambini che comprende buoni pre-pagati, rimborsi spese o assegni di servizio, da utilizzare per l’acquisto di una o più tipologie all’interno di una gamma di servizi finalizzati alla conciliazione.

Ricordiamo, infine, che nel 2003 è stata approvata la modifica dell’art. 51 della Costituzione, relativo al diritto alla pari opportunità tra uomini e donne, al fine di riequilibrare la rappresentanza politica e garantire la presenza femminile nelle assemblee elettive e nei luoghi decisionali.

* * *

Per quanto riguarda gli **interventi a favore degli anziani**, con la riforma del mercato del lavoro s’intende porre in essere una strategia complessiva di miglioramento delle condizioni di occupabilità dei più anziani e di modifica di abitudini e consuetudini, da parte innanzitutto delle imprese, che ancor oggi tendono ad escludere i più anziani dal mondo del lavoro.

Un primo esempio è l’introduzione del *contratto di reinserimento*, destinato, tra gli altri, agli ultracinquantenni che abbiano perso l’impiego.

Un intervento speculare, già definito con la legge finanziaria per il 2003, è costituito dalla maggiorazione da 100 a 150 euro mensili del bonus occupazionale previsto sino al dicembre 2006 per le imprese che, ad incremento dei propri organici a tempo indeterminato, assumano soggetti che abbiano più di 45 anni di età e siano privi di un’occupazione a tempo indeterminato nei precedenti 24 mesi.

Un importante elemento di garanzia a favore dei più anziani è il rafforzamento degli ammortizzatori sociali, alla cui limitatezza oggi troppo spesso si sopperisce col ricorso al pensionamento di anzianità.

Altrettanto importante è la riduzione del gap formativo dovuto al tardivo sviluppo della scolarizzazione di massa: nel 2000 i 55-64enni avevano in media completato 6,8 anni di scuola a fronte dei 10,9 anni di scuola dei 25-34enni. Proprio tale aspetto implica una tendenza spontanea al miglioramento: i 45-54enni di oggi, che saranno i 55-64enni di domani, avevano nel 2000 un livello di scolarità pari a 9,1 anni.

Nell'ambito di un'iniziativa organica sui temi dell'invecchiamento attivo segnaliamo, inoltre, l'azione delle Regioni e delle Province Autonome volta a promuovere interventi sistematici di aggiornamento e riqualificazione della manodopera più anziana.

Anche nei Centri per l'impiego sono stati attivati servizi specifici per questa tipologia di utenza, attraverso progetti personalizzati di formazione, avvio di lavoro autonomo e promozione di lavoro atipico. In particolare, dalla rilevazione effettuata sugli interventi regionali, risulta ormai una significativa convergenza di interventi nella logica dell'approccio *life-long learning*, sulle misure "Formazione permanente" dei POR, finalizzate a consolidare conoscenze di base e trasversali per mantenere e adeguare le competenze di tali lavoratori ai mutamenti del mercato del lavoro, attraverso interventi formativi a progetto, a sportello, o attraverso "*vouchers*".

* * *

Domanda B

L'indagine trimestrale delle forze di lavoro - ottobre 2003 - ha evidenziato l'aumento, rispetto ai dodici mesi prima, di circa 189.000 unità, da ricondurre quasi del tutto alla performance registratasi nella prima parte dell'anno: i dati destagionalizzati mostrano una sostanziale stasi del numero di occupati rispetto al trimestre precedente, sommandosi al dato analogo della rilevazione relativa al luglio 2003. La media annua mostra un progresso di 224.000 unità rispetto al 2002, pari ad un +1%.

Contrariamente a quanto registrato nelle ultime rilevazioni, la crescita occupazionale interessa in misura maggiore la componente maschile (+109.000 unità) rispetto a quella femminile (+80.000 unità). Confrontando i valori medi annui, tuttavia, la crescita maggiore ha riguardato le donne (+129.000 contro +96.000 degli uomini).

Sul piano settoriale, si evidenzia una lieve inversione di tendenza del settore agricolo (+0,6%), un consolidamento della crescita nell'industria in senso stretto (+0,9%), ed un proseguimento del rallentamento nel settore delle costruzioni (+0,7%); rallenta anche la crescita nel terziario, che nei dodici mesi cresce dello 0,9%.

Dal punto di vista territoriale, la crescita occupazionale ha interessato in maggior misura le regioni del centro, in cui si è registrato un +1,7% rispetto a dodici mesi prima; in deciso rallentamento il nord-ovest (+0,7%) ed il nord-est (+0,5%), mentre recupera un po' di terreno il Mezzogiorno (+0,7%), dopo le opache performance dei trimestri precedenti. Confrontando le medie annue si evidenzia ancor più la scarsa crescita del Mezzogiorno, che registra solo un +0,2%, a fronte dell'1,4% del resto del territorio nazionale.

Nei dodici mesi la crescita dell'occupazione ha interessato esclusivamente i lavoratori dipendenti (+1,2%), con una sostanziale stasi degli autonomi. Tra i dipendenti si conferma il rallentamento della crescita dei lavoratori standard (a tempo pieno ed indeterminato - +1,1%), a vantaggio degli atipici (+1,9%); crescono, in particolare, i dipendenti a termine (+4,1%), mentre la crescita del numero dei lavoratori part-time è sostanzialmente in linea con le rilevazioni precedenti (+2,1%). Nella media del 2003, la quota di lavoratori atipici sul totale dei dipendenti rimane tuttavia sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente (16,2% contro il 16,1% del 2002).

Nella rilevazione di ottobre il tasso di occupazione della classe d'età 15-64 si è attestato al 56,2% (era di 55,7 nell'ottobre 2002), quello delle donne al 42,7% (+0,4) e quello dei lavoratori anziani (55-64enni) al 31,2% (con un incremento di 1,7 punti). Nella media del 2003 i tre tassi (per i quali la strategia europea dell'occupazione stabilisce per il 2010 i target del 70%, 60% e 50%) si fissano rispettivamente a 56,0, 42,7 e 30,3.

L'offerta di lavoro registra nei dodici mesi una crescita di 89.000 unità (+0,4%) che, come per l'occupazione, interessa in maggior misura i maschi rispetto alle femmine. In termini destagionalizzati si evidenzia tuttavia una flessione dello 0,2% rispetto al trimestre precedente. Come conseguenza dei descritti andamenti dell'occupazione e dell'offerta di lavoro, il tasso di disoccupazione si è ridotto al 8,5%, 4 decimi di punto in meno rispetto a dodici mesi prima (in termini destagionalizzati la riduzione rispetto al trimestre precedente è di due decimi di punto). I valori relativi alla componente maschile e femminile sono rispettivamente 6,6% ed 11,4%, entrambi in calo rispetto all'ottobre 2002 (la riduzione è pari, rispettivamente, a 3 e 7 decimi di punto). A livello territoriale la riduzione è ovviamente più netta nel Mezzogiorno, che fa registrare un tasso di 17,2, in calo di 8 decimi di punto rispetto ad un anno prima. Nella media del 2003 il tasso di disoccupazione complessivo si attesta all'8,7% (6,8 ed 11,6 rispettivamente i maschi e le femmine), con un valore del 17,7% nel Mezzogiorno.

I dati relativi all'occupazione sono contenuti nell'allegato 13; quelli che riguardano la **disoccupazione** si trovano nell'allegato 14.

Per i dati relativi al **tasso di attività** si rinvia all'allegato 15.

Domanda C

Nei mesi di febbraio e marzo 2002 l'ISTAT ha condotto, in collaborazione con Eurostat, un'indagine sperimentale sui posti di lavoro vacanti³, rivolta ad un campione di circa 1900 imprese con almeno 20 addetti dell'industria e di alcuni servizi (commercio e riparazioni; alberghi e ristoranti; trasporti e comunicazioni; servizi alle imprese).

Sulla base dei risultati ottenuti, al 1° febbraio 2002 il tasso di posti vacanti, ovvero il rapporto tra posti vacanti e occupati totali, è pari all'1,3%.

È da sottolineare che l'indagine considera come occupati totali la somma degli occupati alle dipendenze (esclusi i dirigenti) e dei collaboratori⁴.

Il tasso più elevato di posti vacanti sugli occupati totali si riscontra nelle imprese con 20-99 addetti (1,7%), coerentemente con il più elevato *turn-over* che le caratterizza. Tale percentuale è quasi il doppio di quella rilevata per le imprese di medie dimensioni (100-499 addetti) e una volta e mezzo quella osservata per le grandi imprese (almeno 500 addetti).

³ Posto vacante: posizione lavorativa di nuova creazione, oppure già esistente ma non occupata, per la quale l'impresa ha promosso di recente almeno un'azione attiva di ricerca anche al di fuori dell'impresa stessa, e che è disponibile per un candidato idoneo o immediatamente o nel prossimo futuro. Sono escluse le posizioni destinate a dirigenti.

⁴ Collaboratore: lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o con incarico di collaborazione occasionale, purché intrattenga comunque con l'impresa un rapporto continuativo.

In particolare, le imprese medie e quelle grandi presentano tassi di posti vacanti inferiori alla media e abbastanza vicini tra loro, rispettivamente pari a 0,9% e a 1,1%.

D'altra parte, la quota di imprese che hanno dichiarato di avere, al momento dell'indagine, almeno un posto vacante, aumenta con la dimensione aziendale: essa è pari al 20% nelle imprese con 20-99 addetti, al 39% in quelle con 100-499 addetti e al 45% nelle imprese con almeno 500 addetti. Nel complesso, l'incidenza di imprese con almeno un posto vacante è del 22%.

La disaggregazione settoriale evidenzia che il tasso di posti vacanti è più elevato nei servizi (1,4%), per la presenza in questo settore di attività, quali quelle turistiche, caratterizzate da andamenti stagionali ed elevati tassi di rotazione del personale.

Il rapporto è lievemente più basso nell'industria manifatturiera (1,2%), mentre è nettamente inferiore alla media in quella non manifatturiera (0,8%); in quest'ultimo comparto (che comprende l'energia e le costruzioni) è minima anche la quota di imprese che hanno dichiarato la presenza di posti vacanti (16,7%); percentuale che risulta invece massima nell'industria manifatturiera (23,8%), mentre nei servizi si attesta su valori leggermente sotto della media (21,3%).

Il valore più elevato del rapporto fra posti vacanti e occupati totali si riscontra nel Mezzogiorno (2,3%), dove supera di un punto percentuale la media nazionale. Nel Nord tale rapporto risulta molto vicino alla media (1,2%), mentre nel Centro è inferiore (0,9%).

All'opposto, la quota di imprese che hanno dichiarato la presenza di posti vacanti è particolarmente bassa nel Mezzogiorno (12,9%), mentre assume il valore massimo nel Nord (26,1%). Ne deriva che nel Mezzogiorno, dove prevalgono le imprese dei servizi e di dimensioni minori, le poche imprese con posti vacanti presentano una quota di posizioni da occupare decisamente elevata rispetto al numero degli occupati della ripartizione.

Sul totale delle imprese considerate, il 70% dei posti vacanti esistenti al 1° febbraio 2002 poteva essere occupato immediatamente da candidati idonei; il restante 30% si sarebbe invece reso disponibile a breve. La quota di posti vacanti immediatamente disponibili è particolarmente elevata tra le imprese localizzate nel Centro (91%), in quelle attive nell'industria non manifatturiera (87%) e nelle imprese che occupano dai ai 499 addetti (81%). I valori più bassi si osservano invece nelle imprese servizi (58%) e, soprattutto, del Mezzogiorno (40%).

Quasi tre quinti (59,3%) del totale dei vacanti riguardano posizioni da operaio, i restanti due quinti (40,7%) posizioni da impiegato. All'interno della prima componente, la quota più numerosa è costituita da tipologie professionali a bassa qualifica: si tratta del 62% dei posti vacanti da operaio e del 37% di quelli totali. Per le posizioni impiegatizie, invece, si registra una prevalenza di alte qualifiche, che incidono per il 57,5% dei posti vacanti da impiegato e per il 23,4% del complesso dei posti vacanti.

La maggior parte dei posti vacanti che le imprese hanno classificato tra quelli difficili da coprire si riferisce a posizioni da operaio. In particolare, assumono questa caratteristica tre su quattro di quelli ad alta qualifica, e solo un quinto di quelli a bassa qualifica. Nel caso degli impiegati, le posizioni difficili da coprire sono circa una su due per i posti con qualifica elevata, una su cinque per quelli con bassa qualifica.

ARTICOLO 1 § 2

Con riferimento alla richiesta di informazioni circa il **regime probatorio** in caso di accusa di discriminazione, si fa presente che in base all'articolo 8 della direttiva 2000/43/CE, recepita con decreto legislativo n. 215/2003, spetta alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

L'art. 5 del d.lgs. n. 215/2003 stabilisce che, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, possono agire le associazioni e gli enti inseriti in un apposito elenco approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione. Le associazioni e gli enti inseriti nel citato elenco sono, altresì, legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione. Nell'elenco possono essere inseriti le associazioni e gli enti che svolgono attività per favorire l'integrazione sociale degli stranieri iscritti nel Registro istituito presso il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

* * *

Con riferimento alla richiesta di informazioni relativa alla possibilità per i **detenuti** di rifiutarsi di lavorare, si fa presente che l'art. 20, comma 3, della legge n. 354/1975 - *Norme sull'ordinamento penitenziario e sull'esecuzione delle misure privative e limitative della libertà* - e l'art. 50 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 230/2000, dispongono l'obbligatorietà del lavoro per i condannati e per i sottoposti alle misure di sicurezza della colonia agricola e della casa di lavoro. Pertanto, pur essendo nelle facoltà del detenuto rifiutare il lavoro, questi può essere sanzionato per "Volontario inadempimento di obblighi lavorativi" così come disposto dall'art. 77 DPR 230/2000.

* * *

In relazione alla richiesta di informazioni circa il **lavoro a tempo parziale**, si fa presente che la disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 61/2000, è stata recentemente modificata con il decreto legislativo n. 276/2003.

Il nuovo testo dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 61/2000 stabilisce che il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta (*ad probationem*). Fatte salve eventuali e più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare. Il contratto deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. In questo caso, è richiesto il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto

scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non può essere considerato come giustificato motivo di licenziamento. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale o misto, possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi stabiliscono:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

In base all'articolo 3 del d.lgs. n. 61/2000, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato, ove non prevista e regolata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare; in alternativa possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfetaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, e le eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché modificare la collocazione temporale della stessa, previo preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, fatte salve le intese tra le parti. Al lavoratore spetta il diritto a specifiche compensazioni nella misura o nelle forme fissate dai contratti collettivi.

L'inserzione di clausole flessibili o elastiche è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a part-time a tempo determinato.

L'art. 4 del d.lgs. n. 61/2000 stabilisce che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile.

L'applicazione del **principio di non discriminazione** comporta che:

- a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali. I contratti collettivi possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
- b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia proporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà di prevedere, nel contratto individuale di lavoro e nei contratti collettivi, che la corresponsione di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

* * *

In merito alla richiesta di informazioni circa la perdita dei sussidi di disoccupazione in caso di rifiuto di un lavoro socialmente utile, a tutt'oggi non sono disponibili dati così specifici.

Domanda A

Per quanto riguarda le misure adottate per eliminare la discriminazione fondata sul **sex**, si rinvia alla risposta all'articolo 1 nella parte relativa alle donne.

In merito alle misure adottate per eliminare le discriminazioni fondate sulla **razza o l'origine etnica**, si rinvia alla risposta contenuta nell'articolo 1 §1 lett. A).

Domanda B

In merito al punto a) si rinvia alle risposte precedenti.

Con riguardo al punto b) il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Domanda C/D/E

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Domanda F

Si rinvia a quanto esposto nel §2 nella parte relativa al divieto di lavoro forzato (*supra*).

Domanda G

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

ARTICOLO 1 §3

Con riferimento alla richiesta di informazioni sul numero delle assunzioni effettuate dai Servizi pubblici per l'impiego si rinvia ai dati sulle offerte di impiego convogliate dai SPI contenute nell'allegato 16.

* * *

Riportiamo di seguito i dati relativi ai Centri per l'impiego (CPI).

			<i>Numero di dipendenti per qualifica</i>		
	<i>CPI</i>	<i>Totale dipendenti</i>	<i>Alta</i>	<i>Media</i>	<i>Bassa</i>
	Anno 2001*				
Nord	229	2.178	229	1.596	306
Centro	81	1.112	135	499	134
Sud e Isole	220	3.898	992	2.288	527
Totale	530	7.188	1.356	4.383	967
	Anno 2002**				
Nord	228	2.265	373	1.441	451
Centro	82	1.116	216	690	210
Sud e Isole	217	3.796	1014	1.904	878
Totale	527	7.177	1.603	4.035	1.539

Fonte: Istituto per lo Sviluppo e la Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL).

* * *

Domanda A/B/C

Rispetto al precedente Rapporto, va segnalato, da una parte, l'approvazione della legge delega sul lavoro, dall'altra, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, contenente *Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, con i quali è stata ampliata la platea dei soggetti abilitati all'esercizio delle attività di mediazione ed intermediazione ed è stato abolito il divieto di somministrazione di manodopera per conto terzi sancito dalla legge 1369/1960.

Quanto al primo aspetto, il regime preventivo di autorizzazione e accreditamento di tali soggetti in futuro non riguarderà solo enti di diritto privato – per i quali è prevista l'abolizione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo e quindi il venir meno dell'attuale regime di segmentazione tra diverse fattispecie operative – ma anche altri soggetti quali enti locali, associazioni non riconosciute, organismi bilaterali, università, istituti scolastici, consulenti del lavoro.

Quanto al secondo aspetto, i provvedimenti attuativi della delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, potranno consentire l'avviamento di lavoratori a tempo

indeterminato presso un'impresa cliente. Tale avviamento sarà possibile per ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, la cui individuazione è rimessa alla legge ovvero alla contrattazione. Dovranno essere ridefiniti e precisati, alla luce dei nuovi principi descritti, i criteri distintivi dell'appalto e della somministrazione di manodopera, nonché quelli di distacco e comando.

La nuova disciplina ha stabilito l'abrogazione delle vecchie liste di collocamento ed ha modificato la definizione dello **stato di disoccupazione**. Ai fini del riconoscimento di tale *status*, accanto ai due requisiti già previsti dal D.Lgs. n. 181/2000, vale a dire l'essere *privo di lavoro* e la *immediata disponibilità a lavorare*, si aggiunge la *ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti*. Questa innovazione è stata disposta al fine di accertare la involontarietà della permanenza nella disoccupazione.

In base alla nuova disciplina, lo stato di disoccupazione si perde non solo a seguito del mancato rispetto da parte del disoccupato degli impegni intercorsi con i SPI, ma anche con il rifiuto di una congrua offerta di lavoro.

Sono stati previsti colloqui di orientamento da erogare universalmente ed entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione. Le proposte di adesioni ad iniziative d'inserimento lavorativo o di formazione, o anche a più generiche iniziative di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale, continueranno ad avere un termine differenziato per categoria:

- quattro mesi per adolescenti, giovani e donne in reinserimento;
- sei mesi a favore della categoria residuale degli altri soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata.

Gli **iscritti al collocamento**, ad ottobre 2002, sono risultati pari a 3,7 milioni (cfr. **allegato 17**). Rispetto all'anno precedente la flessione è stata di 494 mila unità. I dati della seconda parte del 2002 evidenziano peraltro evidente un sostanziale arresto della tendenza riflessiva manifestatasi nel biennio 2000-2001.

Un sesto degli iscritti è costituito da soggetti che sono in realtà occupati, e poco meno del 40% sono persone attivamente in cerca di lavoro (dove la ricerca attiva include eventualmente l'essere stati recentemente in contatto coi SPI). La flessione nelle iscrizioni è comune a tutto il paese. Il Mezzogiorno rappresenta i due terzi degli iscritti, con una leggera crescita di peso relativo rispetto al momento d'avvio della tendenza riflessiva delle iscrizioni.

Domanda D/E

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato

ARTICOLO 1 § 4

Questo articolo rinvia alle *Conclusioni* degli articoli 9, 10.4 e 15.1/2/3. Riportiamo pertanto le risposte relative a detti articoli.

Orientamento professionale nel mercato del lavoro (art.9)

Al fine di favorire lo sviluppo dell'orientamento professionale nel mercato del lavoro, l'Ufficio Centrale Orientamento e Formazione Professionale dei Lavoratori – UCOPFL – istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, realizza una serie di attività che confluiscono nell'obiettivo generale della “Diffusione delle informazioni”. Questo ufficio garantisce un servizio di informazione e comunicazione sia all'utenza finale che agli operatori dell'orientamento professionale, attraverso la partecipazione a programmi radiotelevisivi, la partecipazione a Fiere dell'orientamento e della formazione con un proprio stand e attraverso un'azione di informazione itinerante denominata Circuml@vorando.

Nel corso di tali eventi, operatori ed esperti distribuiscono il materiale informativo, cartaceo o multimediale, prodotto dall'UCOFPL. Il materiale è, inoltre, distribuito agli operatori e agli utenti che ne fanno richiesta presso il nostro Ufficio.

L'Ufficio monitora, inoltre, un sistema nazionale di fabbisogni formativi che ha prodotto diversi materiali di tipo informativo, rivolti sia agli operatori che all'utenza finale.

L'ufficio opera al fine di consentire ai giovani di acquisire da una parte, informazioni su se stessi, sulle proprie caratteristiche, attitudini, interessi, sui propri punti deboli, sulle conoscenze e le competenze acquisite; dall'altra, informazioni sul mondo del lavoro e delle professioni, oltre che sulle opportunità formative offerte dal contesto di riferimento; in ultimo, mettere insieme questi due tipi di informazione e definire una strategia per affrontare il mercato del lavoro in modo efficace: con l'aiuto di un **consigliere di orientamento** o di materiale informativo idoneo, si possono infatti individuare le azioni più adeguate per conseguire i propri obiettivi professionali.

I **consiglieri di orientamento**, all'interno di strutture quali Informagiovani, Centri per l'Impiego, Centri di orientamento, aiutano le persone a costruire percorsi pienamente soddisfacenti in ambito formativo e professionale offrendo tre tipologie di servizio:

1. **l'informazione orientativa**
2. **la formazione orientativa**
3. **la consulenza orientativa**

Il servizio di **informazione orientativa** consiste nel fornire all'utenza del centro una serie di informazioni, organizzate su supporti cartacei o multimediali; le informazioni possono essere mediate da un esperto o fruite autonomamente a seconda dei casi.

La **formazione orientativa**, invece, è rappresentata dall'erogazione di servizi formativi brevi, destinati a gruppi di utenti con bisogni omogenei: i temi della formazione sono connessi al processo orientativo e possono, ad esempio, riguardare "Tecniche e strategie di ricerca del lavoro", "Mercato del lavoro locale", "Analisi delle capacità e delle motivazioni".

La **consulenza orientativa**, in ultimo, si configura come una relazione di aiuto individualizzato che mira a favorire la conoscenza di sé, la scoperta delle proprie attitudini, capacità e interessi, nonché la chiarificazione delle motivazioni per giungere a definire un proprio progetto professionale e a individuare le vie per attuarlo. Al fine di favorire lo sviluppo dell'orientamento professionale, l'UCOFPL realizza una serie di attività tra cui:

- a. progetti di informazione e comunicazione rivolti sia all'utenza finale che agli operatori dell'orientamento professionale;
- b. supporti cartacei o multimediali per l'informazione di base sulla formazione, le politiche attive del lavoro, le professioni, il mercato del lavoro, ecc.;
- c. realizzazione di un sistema permanente di rilevazione dei fabbisogni formativi;
- d. indagini sui servizi di orientamento;
- e. ricerche sull'orientamento: strumenti e metodologie.
- f. ricerca del lavoro

In particolare, è possibile rivolgersi, a livello locale a:

- Agenzie e Centri per l'Impiego
- Centri di orientamento (Col, Cilo)
- Centri Informagiovani
- Centri per la Creazione di Impresa
- Enti di Formazione Professionale
- Sindacati e Associazioni di categoria
- Camere di Commercio, Albi e Ordini professionali
- Agenzie di lavoro interinale
- Società di mediazione private
- La rete degli Euroconsiglieri per il lavoro nell'Unione Europea
- Circuml@vorando, un servizio di informazione itinerante.

Altra attività degna di nota, in relazione agli obiettivi indicati dalla Carta Sociale, è il **Progetto Nazionale Centro Risorse**: tale progetto, realizzato in collaborazione con la Regione Emilia Romagna, ha l'obiettivo prioritario di favorire la mobilità di giovani e adulti in ambito comunitario, attraverso una rete di centri diffusi al livello nazionale.

In ultimo, segnaliamo l'istituzione della rete delle **Città dei Mestieri**, in quanto luoghi di informazione, orientamento e consiglio sui mestieri e la vita professionale per tutti i cittadini.

L'orientamento professionale nel sistema educativo è attuato attraverso diverse strutture e su diversi livelli:

- Gli uffici scolastici regionali, i Centri servizi amministrativi e le singole scuole, con i finanziamenti per l'attuazione dell'obbligo formativo previsto dalla legge 144/99 (27 *miliardi* di lire per l'esercizio finanziario 2000, 99 *miliardi* di lire per il 2001 e più di 11 *milioni di euro* per il 2003) hanno promosso iniziative di informazione e orientamento, anche con il coinvolgimento delle famiglie, soprattutto per i giovani dell'ultimo anno delle scuole secondarie di primo grado e per quelli degli istituti tecnici e professionali.
Dal monitoraggio sulle attività per l'obbligo formativo, si ricava che l'orientamento è stato una delle misure di accompagnamento più diffuse, spesso organizzata in rete con il coordinamento di scuole-polo, e in molti casi svolta in collaborazione con i Centri di formazione professionale e i Centri per l'impiego. Talvolta la collaborazione è stata estesa ad agenzie che gestiscono azioni di sistema e sperimentali per la lotta alla dispersione scolastica e per l'orientamento dei giovani. Dal rapporto Isfol 2002 risulta che, nel corso del 2000/2001, i Centri per l'impiego hanno fornito informazioni, orientamento e tutorato a giovani in obbligo formativo (15-18 anni) per un totale di circa 16.000 interventi, valore inferiore a quello reale, considerato che la rilevazione è risultata parziale. Monitoraggi successivi, in fase di elaborazione, dovrebbero offrire dati più completi, anche in relazione al processo in corso di riorganizzazione dei Centri per l'impiego.
- Di recente, inoltre, è stato stipulato un accordo-quadro tra il Ministero dell'Istruzione (MIUR), il Ministero del Lavoro (MLPS) e Regioni per la sperimentazione di un'adeguata offerta formativa di istruzione e formazione professionale per i ragazzi che hanno concluso la scuola media. In tale accordo è espressamente previsto che i percorsi saranno "caratterizzati da *curricula* formativi e da modelli organizzativi volti a consolidare e ad innalzare il livello delle competenze di base, a sostenere i processi di scelta dello studente in ingresso, *in itinere* ed in uscita dai percorsi formativi e la sua conoscenza del mondo del lavoro". In tutti i protocolli di intesa finora stipulati con le singole Regioni è stato recepito il predetto indirizzo, che ha trovato concreta applicazione a partire dall'anno scolastico 2003-2004.
- Ulteriori occasioni di orientamento sono costituite dalle esperienze di alternanza scuola-lavoro, anch'esse in via di sperimentazione su tutto il territorio nazionale dall'anno scolastico 2003/2004, in attesa dell'emanazione del decreto legislativo attuativo dell'art. 4 della legge delega di riforma. Tali iniziative costituiscono uno sviluppo, a livello di sistema, delle precedenti esperienze di stage e di tirocinio

ampiamente diffuse negli istituti tecnici e professionali. Con l'utilizzazione di fondi CIPE sono già stati destinati 5 milioni di euro all'alternanza, cui andranno ad aggiungersi altri finanziamenti di partner esterni che collaborano alla realizzazione dei progetti.

- All'orientamento si ricollega in qualche modo anche l'esperienza dell'Impresa Formativa Simulata che fino ad oggi ha visto impegnati circa 300 istituti (soprattutto tecnici e professionali) e 6000 studenti.
- Ancora più mirate sono le azioni di orientamento per i giovani che frequentano i corsi dell'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), caratterizzati da una stretta correlazione con il mondo del lavoro.
Dal monitoraggio per l'anno 2000/2001 realizzato dall'Isfol risultano attivati 410 percorsi per un totale di n. 6.384 allievi frequentanti. Anche se i monitoraggi per gli anni successivi sono ancora in via di definizione, si può anticipare che il numero dei corsisti per l'anno 2003 è passato a 12.640. Tutti i corsi sono supportati con misure di accompagnamento, consistenti prevalentemente in interventi d'informazione e orientamento. A tali misure si vanno dedicando sempre più attenzione e risorse, specialmente nelle regioni del Sud, perché con una proficua e opportunamente orientata preparazione professionale si possa favorire l'occupazione dei giovani di quelle aree geografiche. La percentuale di incidenza degli *stages* e delle misure di accompagnamento sul costo totale dei corsi è stimata intorno al 35 – 40%.
- Azioni specifiche di orientamento sono promosse dai Centri Territoriali Permanenti (oggi più di 500 per oltre 400.000 utenti), nell'ambito dei programmi di sviluppo dell'educazione degli adulti.

Si fa presente, infine, che i finanziamenti a sostegno dello sviluppo dell'orientamento nel sistema dell'istruzione, oltre a trovare collocazione tra le risorse del MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica), del MLPS (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e delle Regioni, sono rintracciabili anche all'interno della programmazione del FSE 2000/2006 (QCS – OB.3 – Asse A e Asse C; OB. 1 – Asse III).

Contratti di formazione e lavoro (Art. 10.4)

Per quanto riguarda le osservazioni effettuate dal Comitato in materia di contratti di formazione e lavoro, nel rinviare a quanto esposto nella risposta alla Domanda A) art. 1§1 (*supra*) circa le modifiche introdotte alla disciplina dei contratti di formazione e lavoro, il criterio per accedervi è l'iscrizione nelle liste di collocamento anche per i giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni. In relazione alla normativa europea sulla libera circolazione dei lavoratori, con contratto di formazione e lavoro possono esser assunti anche cittadini comunitari e dei Paesi aderenti allo Spazio Economico Europeo. I contratti di formazione e lavoro hanno consentito sinora un valido strumento normativo per l'inserimento dei

giovani nel mercato del lavoro: nel 2002 sono stati approvati 53 progetti interregionali, che hanno previsto l'assunzione di 27.444 lavoratori.

Per quanto riguarda le misure relative **all'inserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata**, è in corso di realizzazione un intervento straordinario della durata di circa un anno, finalizzato all'inserimento lavorativo di tremila disoccupati di lunga durata anche attraverso azioni di sostegno, di orientamento e di formazione professionale.

Si tratta di un **progetto sperimentale** affidato ad Italia Lavoro S.p.A., totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e costituita nel 1997 con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri. In base all'articolo 30 della legge 448/01 essa opera come agenzia tecnica per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella promozione e nella gestione di azioni nel campo delle politiche attive del lavoro e dell'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego. Italia Lavoro è attualmente impegnata in una serie di azioni e progetti nazionali e locali finalizzati a favorire l'inserimento delle categorie deboli nel mercato del lavoro e lo sviluppo di servizi per le imprese e i cittadini. In particolare il progetto e di cui il nostro Ufficio per l'Impiego segue le relative procedure è rivolto ai disoccupati di lunga durata a forte rischio di esclusione sociale della Provincia di Napoli (area territoriale, questa, dove l'emergenza occupazionale è particolarmente grave): i disoccupati sono scelti in base alle seguenti caratteristiche:

- età superiore ai 35 anni,
- senza o con basso titolo di studio,
- numero dei familiari a carico,
- in cerca di prima occupazione.

Nel rispetto del principio delle pari opportunità il progetto prevede che una quota del 50% sia riservata alle donne. Per l'attuazione di tale progetto È previsto un impegno finanziario gravante sul Fondo per l'Occupazione finalizzato all'erogazione di un contributo alle imprese per ogni soggetto assunto a tempo indeterminato (fatta eccezione per il settore turistico e quello agricolo dove l'assunzione non deve avere durata inferiore a dodici mesi), nonché un impegno finanziario a carico della Regione Campania, a valere sul Fondo Sociale Europeo, a sostegno delle azioni di orientamento e di formazione finalizzate all'inserimento lavorativo dei soggetti coinvolti nel progetto.

Formazione professionale delle persone disabili (art. 15.1)

Le novità in tema di disabilità.

La recente legge 28 marzo 2003 n. 53, contiene in sé principi tanto importanti da condurre ad una modifica radicale del modo di svolgere la funzione didattica diretta agli alunni disabili.

Fino ad oggi, infatti, la funzione didattica è stata sempre esercitata nel senso di impartire all'alunno (disabile o meno) una serie di nozioni che lo stesso era tenuto ad apprendere. Si è sempre ritenuto, consapevolmente o meno, che tramite la loro conoscenza si sarebbero ottenuti risultati in termini di crescita e di sviluppo della personalità. La prospettiva da cui muoveva questa concezione era quella per cui la scuola doveva favorire l'apprendimento

di un nucleo comune di nozioni da parte dell'alunno: era, dunque, l'alunno che doveva tendere verso la scuola.

La più importante novità della riforma introdotta dalla legge n. 53/2003 consiste nell'individuazione di una serie di obiettivi didattici e personali che la scuola deve obbligatoriamente far conseguire agli alunni. È l'istituzione che tende verso i singoli alunni, rispettandone le diversità culturali e le attitudini, con un ribaltamento totale della concezione oggi comune.

La nuova legge n. 53/2003, ad esempio, stabilisce che, con riferimento al periodo dell'infanzia, la scuola debba concorrere all'educazione e allo sviluppo affettivo, psicomotorio, cognitivo, morale, religioso e sociale, promuovendo le potenzialità di relazione ed autonomia, creatività ed apprendimento.

È evidente che la legge n. 53/2003 introduce dei principi generali, tuttavia, laddove tali principi sono adeguatamente valorizzati, anche in tema di disabilità si potrà giungere all'individuazione, nell'ambito del Piano Educativo Individualizzato, di una serie di obiettivi comuni e costanti, tali da costituire un risultato obbligatorio che la scuola sarà tenuta a conseguire.

Formazione

In particolare, nell'ambito delle misure per l'attuazione dell'obbligo formativo (Legge 144/99), tra le diverse azioni di supporto alla sperimentazione di percorsi integrati di istruzione e formazione professionale per ragazzi dai 15 ai 18 anni, è stato predisposto, con la collaborazione di un gruppo di esperti e di un'associazione specializzata nella formazione professionale dei ragazzi disabili, un lavoro contenente linee guida e strumenti operativi per il personale impegnato nella formazione dei minori disabili. Particolare attenzione è stata attribuita alle fasi della accoglienza, della organizzazione didattica, dello stage e del *job placement*.

Per quest'ultimo aspetto, in considerazione della sua criticità, è stato operato un ampio raffronto con le esperienze europee, individuando gli interventi più efficaci per l'inclusione sociale e professionale dei soggetti disabili. All'interno del progetto è stato anche attivato un sito Internet dedicato, www.ofmind.it, per lo scambio di opinioni e di esperienze; in esso è possibile consultare tutto il dossier "*Progetto per minori disabili*".

Indicazioni e suggerimenti in tema di disabilità si ritrovano altresì nel documento "*Le famiglie e la scuola orientano i ragazzi*" (www.istruzione.it), anch'esso predisposto nel quadro delle misure di supporto sopra richiamate.

In seguito alla approvazione della legge delega di riforma degli ordinamenti scolastici, in vista della attuazione delle innovazioni in essa contenute con particolare riguardo al sistema dell'istruzione e della formazione professionale e all'alternanza scuola/lavoro, è stato stipulato un Accordo-quadro tra Ministero dell'istruzione, Ministero del lavoro e Regioni per sperimentare una nuova offerta formativa di istruzione e formazione professionale per i giovani dai 14 ai 18 anni che sia in grado di soddisfare le loro esigenze e di andare incontro alle aspettative delle famiglie.

In tale contesto, viene richiamata la necessità di una efficace e mirata azione di prevenzione, contrasto e recupero degli insuccessi, della dispersione scolastica e formativa

e degli abbandoni, servendosi, tra l'altro, dell'innovazione didattica, metodologica e organizzativa; dell'interazione e integrazione tra i formatori della scuola e quelli della formazione professionale, per l'apprendimento dello studente attraverso il sapere ed il saper fare.

Le iniziative messe in atto dalle singole Regioni in esecuzione del predetto Accordo-quadro, contengono anche misure di accompagnamento e di supporto per i percorsi formativi cui partecipano ragazzi disabili, per facilitarne la formazione e l'inserimento nel mondo produttivo.

Circa le modalità di esercizio del diritto dell'alunno disabile all'istruzione nella scuola, occorre distinguere fra

- alunni in grado di seguire i programmi scolastici
- alunni per i quali è necessaria una programmazione individuale differenziata.

- *Adattamento dei programmi scolastici in funzione della disabilità*

Per entrambe le categorie di alunni sopra citate sono predisposte programmazioni individualizzate. Per la prima categoria i piani di studio individualizzati riguardano soltanto i metodi e i mezzi utilizzati ed eventualmente i tempi dell'apprendimento, ma non gli obiettivi, che sono gli stessi di tutti gli alunni. Per gli alunni che non sono in grado di seguire i programmi è prevista una programmazione individuale differenziata, che contempla non solo metodi, mezzi e forme particolari di organizzazione del lavoro, ma anche la determinazione di obiettivi limitati o parziali, rispetto a quelli previsti dai programmi stessi.

- *Elaborazione dei piani di studio individualizzati per alunni disabili*

La programmazione individualizzata viene elaborata dal gruppo degli insegnanti della classe frequentata dall'alunno disabile insieme all'insegnante per attività di sostegno, tenuto conto delle proposte formulate in un apposito gruppo di lavoro, istituito presso la scuola, che comprende, oltre agli insegnanti e al dirigente scolastico (che presiede la riunione), i genitori, altro personale che si occupa stabilmente dell'alunno (assistenti alla persona, accompagnatori, educatori, assistenti alla comunicazione), esperti che conoscono il caso (psicologo, operatori socio sanitari, che definiscono gli interventi terapeutico-riabilitativi, le assistenze, i luoghi e i tempi d'azione).

Detto gruppo ha il compito di

- fare un'analisi della situazione
- valutare i livelli di capacità e di apprendimento dell'alunno
- stilare un piano educativo individualizzato, in cui sono fissati gli obiettivi generali, gli obiettivi intermedi, i tipi di intervento, l'interazione tra i docenti, il materiale didattico, i luoghi e i tempi d'azione didattica e la sua articolazione in rapporto a quella terapeutico-riabilitativa
- effettuare una verifica periodica ed una valutazione complessiva degli interventi attuati, che consenta la loro eventuale riformulazione per obiettivi.

I consigli di classe e il Collegio dei docenti partecipano alla definizione del piano individualizzato, per gli aspetti di rispettiva competenza. (Spetta al Consiglio di classe attuare l'azione educativa e al Collegio docenti approvare e verificare la programmazione.)

Una consulenza tecnica, con particolare riguardo a quanto attiene agli interventi scolastici, viene fornita da gruppi di lavoro per l'integrazione, costituiti a livello territoriale (zona, provincia, ecc.)

- *Utilizzo delle risorse finanziarie destinate agli alunni disabili*

Sono previsti appositi finanziamenti, finalizzati all'integrazione scolastica. I fondi a ciò destinati sono ripartiti fra le istituzioni scolastiche sia dallo Stato (che, avvalendosi degli Uffici scolastici regionali, finanzia le Istituzioni scolastiche assumendosi anche l'onere derivante dall'assegnazione degli insegnanti per attività di sostegno) sia dagli Enti locali (Regione e Comuni, che finanziano il diritto allo studio e gli interventi di natura assistenziale, compreso il personale eventualmente assunto a tale scopo). Le scuole, nella loro autonomia, utilizzano le risorse di cui dispongono e rendono conto delle somme impiegate agli enti erogatori dei finanziamenti.

- *Adattamento dei test e delle prove d'esame in funzione della persona disabile*

Qualora se ne ravvisi la necessità, sono predisposte prove equipollenti a quelle assegnate agli altri candidati e che possono consistere nell'utilizzo di mezzi tecnici o modi diversi, ovvero nello sviluppo di contenuti culturali e professionali differenti. Ci si avvale, ad esempio, di testi trascritti in caratteri Braille per i non vedenti.

Ovviamente i terzi (a meno che fra questi non si includano i compagni dell'alunno, che condividono con lui la normale vita scolastica) non sono a conoscenza del fatto che gli esami si svolgono in condizioni particolari.

- *Parità di qualifiche*

In ogni caso le qualifiche devono consentire di verificare che il candidato abbia raggiunto una preparazione culturale e professionale idonea per il rilascio del diploma attestante il superamento dell'esame.

I candidati che hanno svolto un percorso didattico differenziato sono valutati unicamente in relazione a tale piano e possono svolgere prove differenziate, coerenti con il percorso svolto, finalizzate solo al rilascio dell'attestazione di crediti formativi.

L'insegnamento speciale (intendendo con tale termine le scuole speciali) fa parte del sistema dell'istruzione, gestito da questo Ministero.

Si osserva, inoltre, che la scuola, attuando l'integrazione scolastica, non solo rende effettivo il diritto del disabile all'istruzione, ma, grazie al continuo contatto degli alunni con persone disabili, contribuisce a formare una particolare sensibilità ai loro problemi ed educa alla non discriminazione.

Per le restanti questioni poste dal rapporto la competenza spetta, infine, alle altre Direzioni Generali di questo Ministero.

Articolo 15.2 – Lavoro delle persone disabili :

- numero totale disabili in età lavorativa: circa 808.747
- numero totale di disabili iscritti al 31.12.2002: circa 486.369
- numero totale di disabili occupati al 31.12.2002: circa 322.378

(Fonte: ISFOL *“Monitoraggio SPI 2002”*. dati ricavati dalle informazioni pervenute dalla quasi totalità delle province italiane).

Per quanto riguarda gli incentivi finanziari, il numero totale di disabili avviati tramite convenzioni al 31.12.2001: 11.095.

(Fonte: *“Prima relazione al parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12.3.1999, n.68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*)

Domanda A

La riforma del collocamento obbligatorio è avvenuta con legge n. 68/1999. La nuova legge ha modificato quasi radicalmente la normativa precedente, a partire dalla riclassificazione dell’utenza disabile destinataria dei benefici previsti dalla legge medesima. Essa si applica:

- alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- alle persone invalide del lavoro con un grado d’invalidità superiore al 33%, accertata dall’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
- alle persone non vedenti o sordomute;
- alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

La legge promuove l’istituzione di una forma di inserimento lavorativo cosiddetto “mirato”, che prevede l’adozione di un intervento valutativo a carattere collegiale, da parte dei servizi per l’impiego, sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, afferente la dimensione sia della capacità lavorativa della persona disabile che del contesto socio-lavorativo nel quale lo stesso disabile sarà inserito.

Le principali misure innovative della legge 68/99 riguardano:

- **la quota di riserva:** i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura:
 - a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
 - b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
 - c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

- **l'avviamento di lavoratori disabili:** i datori di lavoro devono presentare ai servizi per l'impiego la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, i servizi per l'impiego avviano lavoratori di qualifiche simili secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.
- **le convenzioni e gli incentivi:** i servizi per l'impiego possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante all'inserimento lavorativo dei disabili. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute, vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della legge precitata.

I servizi per l'impiego possono stipulare, con i datori di lavoro, convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

- **il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili:** è istituito dalle regioni e destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo.

Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge 68/99 ed i contributi versati dai datori di lavoro, ai sensi della medesima legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga contributi agli enti che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili, contributi aggiuntivi ed ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della medesima legge.

- **le agevolazioni per le assunzioni:** attraverso le convenzioni, i servizi per l'impiego possono concedere ai datori di lavoro privati:

a) la *fiscalizzazione totale*, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%; la medesima fiscalizzazione viene concessa in relazione ai lavoratori con *handicap* intellettuale e psichico, assunti in base alla presente legge, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) la *fiscalizzazione nella misura del 50%*, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;

c) il *rimborso forfettario* parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Le predette agevolazioni sono estese anche ai datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di disabili.

Per tali finalità è stato istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è stata autorizzata la spesa 40 miliardi di lire per l'anno 1999 e 60 miliardi di lire a decorrere dall'anno 2000.

- *il rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti*: nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. La richiesta di accertamento delle condizioni di salute del disabile e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati dai servizi per l'impiego presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria pubblica istituita presso i medesimi servizi per l'impiego.

Domanda B

Al 31 dicembre 2002, le persone disabili occupate presso enti pubblici e aziende private, fruitori della disciplina sul collocamento obbligatorio (legge n. 68 del 1999), erano all'incirca 322.378.

Domanda C

Per quanto riguarda le cooperative sociali, il contratto collettivo nazionale di lavoro, firmato da tutti i più importanti sindacati nazionali e dai sindacati di categoria, è applicato a tutti i lavoratori del settore, comprese le persone handicappate.

Ne deriva che anche i salari praticati nelle cooperative sociali non sono inferiori ai salari minimi. Per quanto riguarda la presenza del sindacato dei lavoratori all'interno delle cooperative sociali, la questione è regolata sia dalla legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori", sia dalla legge n. 142/2001 sul socio lavoratore, a seconda che si tratti di lavoratori dipendenti o di soci lavoratori.

La distinzione porta a diverse applicazione della legge 300/1970. Infatti, per quanto riguarda i **lavoratori dipendenti** valgono le medesime regole stabilite per tutte le tipologie di imprese della legge n. 300/1970 sulla rappresentanza sindacale interna, che si manifesta nel momento in cui il sindacato dei lavoratori ha degli iscritti all'interno dell'azienda e possono essere effettuate le elezioni Rappresentanze sindacali aziendali. Nel caso di **soci lavoratori** si applica la disciplina stabilita dalla legge n. 142 del 2001. L'art. 2 della legge prevede che "ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge n. 300 del 1970. L'esercizio dei diritti previsti in materia di attività sindacale trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Integrazione e partecipazione delle persone disabili alla vita sociale (Art. 15.3)

Con la legge n. 328/2000 – Legge quadro sull'assistenza – successiva alla legge-quadro 104/1992 citata nel precedente rapporto, è stato messo a punto un sistema articolato di interventi e servizi per tutti i cittadini, attraverso i piani di zona e con il coinvolgimento di tutti i soggetti istituzionali presenti sul territorio, per il sostegno alla famiglia e alle situazioni di emarginazione.

Con la stessa legge n. 328/2000, sono stati introdotti, fra l'altro, i livelli essenziali delle prestazioni e dei servizi sociali, in modo da garantire su tutto il territorio nazionale, uno standard omogeneo.

Il Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali (anno 2001-2003), approvato con D.P.R. 3 maggio 2001, attuativo della legge n. 328/2000, prevede una serie di misure a favore delle persone e delle famiglie, con prestazioni flessibili e diversificate e sulla base di progetti personalizzati; la valorizzazione ed il sostegno alle responsabilità familiari ed ai minori sono alcuni degli obiettivi prioritari.

L'elaborazione di questa legge e del Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali ha coinvolto un'ampia pluralità di soggetti: i sindacati, le forze sociali, il volontariato e il settore del no-profit, gli Enti locali e le Regioni.

Per quanto riguarda l'elaborazione del piano di zona, previsto dall'articolo 19, comma 3, della legge n. 328/2000, lo stesso è promosso su iniziativa del sindaco e con la partecipazione di tutti i rappresentanti delle forme associative presenti sul territorio, comprese le associazioni di familiari di disabili.

La legge n. 328/2000, art. 14, prevede inoltre, che, per realizzare la piena integrazione delle persone disabili, di cui all'articolo 3 della legge n. 104/1992, nell'ambito familiare e lavorativo, nonché nell'ambito della formazione professionale e scolastica, su richiesta dell'interessato, i comuni possono predisporre, d'intesa con le aziende sanitarie locali, un progetto individuale.

La stessa legge assicura ai singoli ed ai nuclei familiari un sistema integrato di interventi e servizi sociali in grado di garantire la non discriminazione e i diritti di cittadinanza, eliminando o riducendo le situazioni di disagio derivanti da redditi insufficienti o da condizioni fisiche o mentali, che limitano l'autonomia della persona.

Per quanto riguarda l'integrazione scolastica degli alunni disabili, è stato istituito presso il Ministero della Pubblica Istruzione l'Osservatorio permanente per l'integrazione delle persone con disabilità, che opera, avvalendosi di esperti delle varie Amministrazioni, delle forze sociali e delle Associazioni di familiari, per favorire l'inserimento degli alunni in difficoltà nella scuola dell'obbligo.

Il progetto "Sistema Informativo sull'Handicap" è stato promosso da questa Amministrazione, in collaborazione con l'ISTAT, in attuazione della legge n.104/1992: con questo progetto, avvalendosi del sito "HandicapInCifre", si potrà attuare una banca dati relativa al mondo della disabilità, per conoscere in modo più approfondito tale realtà e adeguare i relativi interventi.

Con il Libro Bianco sul Welfare, pubblicato nel febbraio 2003, è stato posto al centro degli interventi di carattere sociale la famiglia, prevedendo una serie di misure per facilitare i compiti familiari e la cura dei figli; in particolare, azioni specifiche sono state predisposte per i nuclei familiari in situazioni di difficoltà, quali disabili e persone non autosufficienti.

Forniamo inoltre l'indirizzo del sito Internet creato appositamente per l'anno europeo dei disabili: www.annoeuropedisabili.it.

Consultazione

Le associazioni di persone disabili e quelle che le rappresentano, sono sempre consultate e coinvolte nell'elaborazione, l'esame e la messa in opera delle misure impiegate a loro favore, come già chiarito nei paragrafi precedenti. In particolare, segnaliamo i nominativi delle due associazioni maggiormente rappresentative in Italia: la F.A.N.D. (Federazione Associazioni Nazionali e Locali) e la F.I.S.H. (Federazione Italiana per il superamento dell'handicap).

Assistenza economica

La legge 104/1992 prevede agevolazioni a favore delle persone disabili. In particolare, l'art. 32 stabilisce che "Le spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di

grave e permanente invalidità e menomazione, per la parte del loro ammontare complessivo che eccede il 5% o il 10% del reddito complessivo annuo dichiarato a seconda che questo sia o meno superiore a 15 milioni di lire, sono deducibili dal reddito complessivo del contribuente che ha sostenuto gli oneri per sé o per le persone indicate nell'articolo 433 del codice civile”.

Con la legge finanziaria 2001, (legge n. 388/2000), è stato introdotto un congedo retribuito, fino ad un tetto massimo di 36 mila euro annui e per la durata di due anni complessivamente, per genitori di disabili, dichiarati in stato di gravità, ai sensi degli artt. 3 e 4 della legge n. 104/1992, da almeno cinque anni; alla scomparsa dei genitori, lo stesso congedo può essere utilizzato da un fratello o sorella, convivente.

La stessa legge ha stanziato risorse finanziarie pari a 52 milioni di euro per la creazione di strutture per l'assistenza di persone con handicap grave, prive del sostegno familiare; con D.M. n. 470/2001, tali risorse sono state ripartite e trasferite alle Regioni; la gestione di queste strutture è affidata ad Associazioni no-profit, che possono presentare progetti al riguardo.

Con la legge finanziaria 2002, sono stati concessi benefici in termini di contribuzione figurativa, fino a due mesi per ogni anno di attività lavorativa, per un periodo complessivo di cinque anni.

Con la finanziaria 2003 è stata aumentata l'indennità di comunicazione per i ciechi, attuato dal 2004 anche per i ciechi civili parziali.

Sono state inoltre prorogate le detrazioni per le ristrutturazioni edilizie, introdotte nel 1997.

Non discriminazione

En ce qui concerne la non-discrimination, le système législatif italien est caractérisé par une culture anti-discriminatoire.

La loi-cadre n.104/1992 en particulier, prévoit différentes mesures a ce sujet.

L'art. 23 établit l'élimination des obstacles pour l'exercice d'activités sportives, touristiques et récréatives. L'activité et la pratique des disciplines sportives sont favorites sans aucune limitation.

Les régions, les communes et le Comité olympique national italien réalisent, conformément aux dispositions en vigueur en matière d'élimination des barrières architectoniques, de l'accessibilité et des structures sportives et des services connexes de la part des personnes handicapées.

Les concessions domaniales pour les installations de balnéation et leurs renouvellements sont subordonnés à l'effective possibilité d'accès à la mer de la part des personnes handicapées.

Dans le cas de discrimination des personnes handicapées, on prévoit la sanction administrative du paiement d'une somme d'argent (de 500 à 5.000 euro) et la fermeture de l'établissement d'un mois à six mois.

En outre, l'art. 24 prévoit l'**élimination des barrières architectoniques**.

L'alinéa 7 prévoit que « toutes les oeuvres réalisées dans les édifices publics et privés ouverts au public en difformité des dispositions en vigueur en matière d'accessibilité et

d'élimination des barrières architectoniques, dans lesquelles les difformités rendent impossible l'utilisation de la part des personnes handicapées, sont déclarées inhabitables et impraticables. Le projeteur, le directeur des travaux, le responsable technique des vérifications pour la praticabilité ou l'habitabilité et l'essayeur, chacun pour sa compétence, sont directement responsables. Ils sont punis avec l'amende de 5 mille à 25 mille euro et avec la suspension de l'inscription aux respectifs tableaux professionnels pour une période comprise d'un mois à six mois ».

Comunicazione

Con il "Libro Bianco sull'Innovazione tecnologica", predisposto da una Commissione interministeriale nel marzo 2003, sono stati fissati gli obiettivi prioritari: abbattere le barriere prodotte dallo sviluppo informatico, con particolare riguardo alle categorie svantaggiate; le misure previste sono state ulteriormente sviluppate ed adeguate alle realtà locali dalle Regioni e Province autonome. Sull'argomento è stato presentato un disegno di legge, attualmente all'esame delle competenti Commissioni parlamentari.

In attuazione del programma d'azione del governo per le politiche dell'handicap 2000-2003, è stato potenziato l'uso degli strumenti informatici, per migliorare le possibilità di formazione e di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

L'art. 25 della legge 104/92, che disciplina l'accesso all'informazione e alla comunicazione, stabilisce che "Il Ministro delle poste e delle telecomunicazioni contribuisce alla realizzazione di progetti elaborati dalle concessionarie per i servizi radiotelevisivi e telefonici volti a favorire l'accesso all'informazione radiotelevisiva e alla telefonia, anche mediante installazione di decodificatori e di apparecchiature complementari, nonché mediante l'adeguamento delle cabine telefoniche.

All'atto di rinnovo, o in occasione di modifiche delle convenzioni per la concessione di servizi radiotelevisivi o telefonici, sono previste iniziative atte a favorire la ricezione, da parte di persone con handicap sensoriali, di programmi di informazione, culturali e di svago e la diffusione di decodificatori".