

*Transizione ambientale,
soggetti vulnerabili e mercato del lavoro*



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

+PLUSVALUE



Jean Monnet
EUROPEAN CENTRE OF EXCELLENCE
UNIVERSITY OF TRENTO

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CALL FOR PAPERS *Occupazione, lavoro e welfare nella transizione sostenibile*

Trento, 18 maggio 2022

L'inclusione delle persone con disabilità attraverso le convenzioni ex art. 14, d.lgs. n. 276/2003: prove di *social offsetting*?

Massimiliano De Falco
Università degli Studi di Udine

Transizione ambientale e inclusione sociale: due facce della stessa medaglia



*“L’ambientalismo, senza lotta di classe, è **solo giardinaggio**”*

Chico Mendes (1944 - 1988)

Per “*non lasciare indietro nessuno*”, la **transizione ambientale** – prospettata dal programma di investimento *Next Generation EU* – dovrà accogliere un più ampio **cambiamento**, idoneo a realizzare una **società equa e inclusiva**



il concetto di **sostenibilità** si può tradurre nell’**inclusione socio-lavorativa**, ove la tutela muove dalla **protezione dell’ambiente**, in senso stretto, verso la **protezione della salute e del benessere**, individuale e collettivo, negli ambienti di lavoro



La tesi di ricerca: dal *carbon offsetting* al “*social offsetting*”

I progetti di investimento c.d. «*carbon offsetting*»

«Qualsiasi attività volta a **compensare** le emissioni di anidride carbonica (o di altri gas a effetto serra) attraverso la riduzione delle emissioni di CO2 altrove»

Si tratta di meccanismi che permettono alle imprese di compensare le proprie emissioni attraverso il supporto a «Progetti di riduzione delle emissioni» certificati, i quali assorbono o evitano la CO2.



È un concetto che **si può estendere** anche
all'**inclusione lavorativa delle persone con disabilità?**



Quale disabilità?

La rilevanza dell'ambiente circostante

- **OMS, 1980:** «modello medico della disabilità»
 - ↳ **CGUE, 11 luglio 2006, C-13/05, *Chacòn Navas***

- **OMS, 2001:** «modello biopsicosociale della disabilità»
- **ONU, 2006:** Convenzione sui diritti delle persone con disabilità
 - ↳ **CGUE, 11 aprile 2013, C-335/11, C337/11, *HK Danmark***

Le condizioni (*rectius*, i disagi) occupazionali delle persone con disabilità

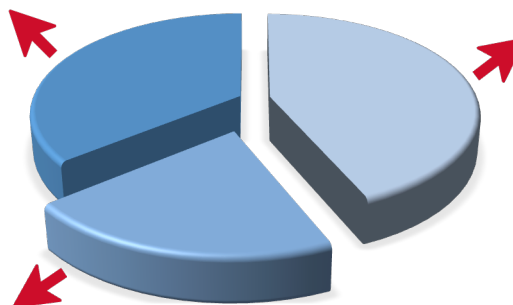


La disabilità in Italia e nel mercato del lavoro

Le persone con disabilità ammontano a **3 milioni 115 mila** (5,2% della popolazione residente), cui si aggiungono **9 milioni 654 mila** persone con **limitazioni funzionali lievi** o con **malattie croniche**

a) il **35,8%** delle persone con disabilità, comunque abili al lavoro (contro il **57,8%** di persone senza limitazioni) **lavora**;

b) il **20,7%** delle persone con disabilità, (contro il **14,8%** di persone senza limitazioni) **cerca un impiego**.



c) il **43,5%** delle persone con disabilità, (contro “solo” il **27,5%** di persone senza limitazioni) si colloca nella **inattività**.

Alcuni timidi segnali incoraggianti, tra **PNRR** e **Linee Guida sul collocamento mirato**



➤ **PNRR**: riconosce il tema della disabilità quale «**priorità trasversale**»

Nel novero delle principali riforme programmate, in particolare, è prevista una **Legge quadro della disabilità** (ex L. delega n. 227/2021) per il riassetto delle disposizioni vigenti, di modo da renderle quanto più aderenti possibile ai principi sanciti a livello europeo

➤ **Linee Guida in materia di collocamento mirato del 16 marzo 2022**

La tensione è verso l'introduzione di un **sistema di analisi e valutazione** che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle politiche predisposte, interpretando il **lavoro** non solo in termini di **equità**, ma anche in chiave di **crescita economica**

L'obbligo di assunzione ex L. n. 68/1999 e le (nuove) conseguenze del mancato assolvimento



Art. 3, L. n. 68/1999: obbligo assuntivo di persone con disabilità

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.



Art. 15, L. n. 68/1999: irrogazione di sanzioni amministrative

Per ogni giornata lavorativa di mancato impiego, **oggi**, l'ammontare della sanzione è pari a 5 volte l'esenzione contributiva prevista dall'art. 5, L. n. 68/1999:

$39,21 \text{ (euro)} \times 5 \times 260 \text{ (giorni lavorativi annui)} = 50.973,00 \text{ (sanzione annuale)}$

Le «convenzioni-quadro su base territoriale» di inserimento lavorativo



Art. 14, d.lgs. n. 276/2003

«Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati (*) e dei lavoratori disabili, i servizi di [collocamento] stipulano con le associazioni sindacali [dei datori e dei lavoratori] comparativamente più rappresentative a livello nazionale, e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative [sociali di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ex art. 1, lett. b), L. n. 381/1991] e con i [relativi] consorzi, convenzioni-quadro su base territoriale [...] validate da parte delle Regioni [...], aventi a oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese aderenti».

(*) Si considerano «persone svantaggiate» ai sensi dell'art. 4, l. n. 381/1991 «gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno»

Le «convenzioni-quadro su base territoriale» di inserimento lavorativo



**Cooperativa sociale di
inserimento lavorativo**



**Impresa onerata ex art.
3, L. n. 68/1999**

La **cooperativa sociale** **assume il prestatore al posto dell'impresa onerata** e quest'ultima, in contropartita, **assegna alla cooperativa commesse di lavoro**, **proporzionate al costo del personale ivi inserito**, per tutta la durata dell'appalto.



Per quanto concerne le **persone con disabilità** che possiedono «particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario», **l'integrazione lavorativa presso le cooperative sociali** «si considera **utile ai fini della copertura della quota di riserva**».

Un modello a **valore diffuso e condiviso** per una transizione sostenibile



1. La convenzione consente al **datore gravato dell'obbligo assuntivo** di **adempiervi regolarmente, risparmiando** i maggiori oneri connessi al **reclutamento diretto** o al pagamento delle **sanzioni**; inoltre, anche qualora l'inserimento lavoratori svantaggiati (non disabili), l'impresa può **giovarsi di beni e servizi che attualmente produce o che acquista da fornitori esterni**, a parità di – o a un minore – costo
2. La convenzione consente alle **cooperative sociali** di **emanciparsi da una visione puramente assistenzialista** e di inserirsi nella catena del valore quali membri attivi del ciclo produttivo; del pari, la **cooperativa si garantisce commesse funzionali al mantenimento degli equilibri finanziari** e **persegue il proprio obiettivo sociale**, assicurando occasioni di lavoro a persone che, altrimenti, rischierebbero di restare escluse dal mercato
3. La convenzione consente alla **persona con disabilità** di trovare una occupazione (altrimenti, spesso, negata, per via di resistenze culturali) e di **recuperare soddisfazione, professionalità e dignità attraverso il lavoro**, in un contesto vigilato dalla pubblica amministrazione. Inoltre, l'inserimento della persona, svantaggiata o disabile, nella cooperativa sociale dà la possibilità di **apprezzarne il valore, come (socio) lavoratore e non come un individuo meramente passivo di cura e assistenza.**

Un modello a **valore diffuso e condiviso** per una transizione sostenibile



**Un modello che funziona e che permette di trasformare
il valore della commessa nel più ampio valore della persona che lavora**



Arte e Libro, Soc. Coop. ONLUS



Un modello a **valore diffuso e condiviso** per una transizione sostenibile: **i limiti**



Problema

Ci sono **imprese** in cui risulta più **difficile l'inclusione** e che oggi:

- **non** procedono all'**assunzione diretta**
- **non** ricorrono alla **convenzione** prevista dall'art. 14, d.lgs. n. 276/2003

e che quindi:

- «**dovrebbero**» inviare i **prospetti informativi** (pubblici, ex art. 9, L. n. 68/1999)
- «**dovrebbero**» essere soggette al **pagamento delle sanzioni**



Dai prospetti una opportunità: ragionare nell'ottica compensativa in una **dimensione territoriale**

I progetti di investimento c.d. «*carbon social offsetting*»

«Qualsiasi attività volta a **compensare le emissioni di anidride carbonica** (o di altri gas a effetto serra) attraverso la riduzione delle emissioni di CO2 altrove **tra imprese l'obbligo di soddisfare la quota di persone con disabilità da inserire»**

Si tratta di meccanismi volti a **evitare disutilità collettive** (per il sistema di *welfare* pubblico), **organizzative** (per le imprese, costrette a stravolgere la propria organizzazione e/o alle sanzioni) e **individuali** (per le persone con disabilità, per le loro famiglie), **favorendo il benessere individuale e collettivo, la coesione sociale e, più ampiamente, la sostenibilità**

Dai prospetti una opportunità: ragionare nell'ottica compensativa in una **dimensione territoriale**



Il contratto di rete (tra obbligati) come mezzo...

Potenzialità

- **Minori scoperture** e maggiore inclusione
- Stimolo a **processi di *partnership*** fra imprese *profit* e *no-profit* del **territorio**
- Inserimento delle persona con disabilità
«al posto adatto»

Criticità

- Minori introiti (?) per la **p.a.**
- Necessità di individuare un **vantaggio** (economico/fiscale) per le **imprese che assumono in compensazione**

... **l'inclusione sociale come fine**

Vi ringrazio per l'attenzione

THANK YOU

