QUALE FUTURO DEL DIRITTO AL LAVORO PER LE PERSONE CON DISABILITA’?

scritto da goal | 23 Settembre 2026



di Nazaro Pagano*

La pubblicazione della XII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999 n. 68, relativa al monitoraggio degli anni 2022-2023, offre lo spunto per indagare sul modello italiano del collocamento mirato in favore delle persone con disabilità, in un momento storico di forte trasformazione, anche sul piano giuridico, e contraddistinto dalla dicotomia fra obbligo formale e inclusione sostanziale.

Il biennio esaminato si inserisce nella fase post-pandemica, caratterizzata da una ripresa del mercato del lavoro, anche per le persone con disabilità. Tuttavia, l’incremento degli avviamenti (+ 7.1 % nel 2023) si accompagna a persistenti criticità: aumento delle scoperture in valore assoluto, prevalenza del tempo determinato, disomogeneità a livello territoriale, fragilità della Pubblica Amministrazione nel dare attuazione alla quota di riserva.

La Legge n. 68/1999, entrata infatti in vigore oltre 25 anni fa, ad oggi non è quindi di fatto riuscita ancora a realizzare una reale politica strutturale di inclusione sostenibile.

Il collocamento mirato italiano continua, infatti, ad essere organizzato come un segmento separato rispetto alle politiche

attive del lavoro, senza una piena integrazione con gli strumenti di orientamento, formazione continua ed accompagnamento personalizzato, in questo modo il sistema non riesce ad operare in chiave preventiva, e quindi nella fase di costruzione delle condizioni di occupabilità, ma piuttosto in quella terminale del processo ossia l'avviamento.

Il divario, messo in luce dalla relazione, fra la platea teorica di iscritti che, a livello nazionale, supera le 700.000 unità (prevalentemente invalidi civili) ed i 45.501 avviamenti effettivi del 2023 è indice di una grave disfunzione fra la fase di presa in carico e quella dell'avviamento.

Appare dunque evidente che l'iscrizione si risolve in un adempimento meramente burocratico, privo di una reale verifica circa la disponibilità al lavoro, a dimostrazione del fatto che il collocamento non si è ancora trasformato in una politica attiva personalizzata.

Oltretutto la logica della riserva obbligatoria mostra limiti strutturali poiché interviene nel momento dell'accesso, ma non incide sulle condizioni organizzative che rendono possibile la permanenza e la progressione nel lavoro.

Prova ne è il fatto che nel 2023 il contratto a tempo determinato risulta essere la tipologia prevalente, rappresentando il 58,2 % delle assunzioni, confermando la natura episodica dell'accesso al lavoro delle persone con disabilità, a scapito di una reale integrazione stabile e duratura nel tessuto produttivo.

Altra criticità è rappresentata dal numero rilevante delle cessazioni che avviene per dimissioni volontarie o per il mancato superamento del periodo di prova, a dimostrazione del fatto che il processo di inclusione si interrompe nella fase cruciale dell'adattamento, spesso a causa dell'assenza di accomodamenti ragionevoli.

Un dato forse ancora più allarmante proviene dal numero degli avviamenti nella Pubblica Amministrazione, che fa registrare un decremento del – 30,9 %, nonostante l'obbligo di inclusione delle persone con disabilità assuma in quel contesto un valore rafforzato, in quanto la PA non solo è destinataria della norma, ma al tempo stesso chiamata a renderla effettiva nel sistema.

La Relazione evidenzia dunque come il collocamento mirato, pur facendo registrare un'espansione in termini quantitativi, non disponga di un sistema di monitoraggio circa gli esiti: la mancanza di indicatori inerenti alla permanenza nel lavoro, alla progressione professionale e alla stabilizzazione contrattuale impedisce ogni valutazione circa l'effettiva capacità di realizzare un modello realmente inclusivo.

D'altra parte, il sistema italiano di collocamento mirato, essendo fondato sullo strumento delle quote obbligatorie, tenderà sempre a produrre effetti limitati in assenza di un rafforzamento delle capacità organizzative e trasformative delle aziende e delle amministrazioni pubbliche che assumono, in modo da garantire la progressione professionale e soprattutto la permanenza nel tempo.

Tuttavia, in questo contesto, una sfida decisiva per la tenuta futura del collocamento mirato è rappresentata dalla riforma della disabilità avviata con la Legge delega n. 227/2021 ed attuata, in particolare con il D. Lgs. 62/2024 che, introducendo il paradigma del **progetto di vita** si propone di superare la frammentazione tra accertamento, presa in carico e inclusione lavorativa, garantendo il passaggio da una logica medico assistenziale ad un modello bio-psico-sociale, fondato sull'interoperabilità dei dati e sull'integrazione tra politiche attive e servizi sociali.

Come più volte sottolineato dal Ministro Locatelli, parlando

della riforma sulla disabilità, il tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è fondamentale per garantire a tutti il diritto alla piena partecipazione alla vita civile e sociale: è dunque il momento di innovare lo sguardo affinché le aziende non assumano solo per obbligo di legge, ma perché convinte che ogni persona possa portare, attraverso i propri talenti e competenze, un contributo prezioso. È necessario superare i pregiudizi e passare da una visione assistenzialistica alla piena valorizzazione delle potenzialità: investire sulle persone, garantendo loro autonomia e una vita indipendente è l'unico modo per assicurare la crescita economica e sociale nel nostro paese.

Infine, un decisivo contributo al fine di rendere il diritto al lavoro delle persone con disabilità un diritto stabilmente esigibile potrà arrivare dal rafforzamento del ruolo del Terzo Settore e dal potenziamento del Disability Manager quale figura di raccordo determinante fra datore di lavoro, RSPP e medico competente, con funzioni di innovazione organizzativa, valutazione e progettazione di processi produttivi integrati, capace di disegnare percorsi di accompagnamento e supporto ed efficaci accomodamenti ragionevoli, ove necessari.

La sfida, in linea con la Convezione ONU sui diritti delle persone con disabilità, è quindi quella di trasformare il collocamento mirato in una politica di piena inclusione sociale: il diritto al lavoro non deve infatti concretizzarsi in un posto assegnato per adempiere alla copertura di una quota d'obbligo, ma come diritto stabilmente esigibile all'interno di un progetto esistenziale personalizzato.

**Presidente Nazionale ANMIC*