



*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali*

*Nuovi percorsi di inserimento lavorativo per i disabili
ed i lavoratori svantaggiati. L'art. 14 del d.lgs. 276 del
2003 a due anni dall'entrata in vigore*

di NICCOLÒ PERSICO

Working paper n. 12/2005

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

I disabili ed i
lavoratori
svantaggiati nel
contesto della
riforma Biagi

L'art. 14 del decreto legislativo 276 del 2003, Cooperative sociali e inserimento dei lavoratori svantaggiati, è sembrato ad alcuni commentatori una norma estranea alla legge Biagi, inserita nel complesso delle norme di riforma del mercato del lavoro più per opportunità tecnico-legislativa che non per completare un organico disegno di riforma del diritto del lavoro¹.

Questa norma tuttavia rientra pienamente, per le proprie caratteristiche, nella logica della riforma Biagi – logica certo non facile da ricondurre a canoni tradizionali – come si può evincere pure dal fatto che tale disposizione ha incontrato reazioni non dissimili da quelle relative alla riforma del lavoro nel suo complesso. L'art. 14 del d.lgs. 276 del 2003 infatti ha suscitato vivaci polemiche, secondo la partizione, poco produttiva nonché poco attenta al testo ed alle finalità della norma, che divide gli assertori della flessibilità ad ogni costo e i detrattori di una riforma vista come aggressione gratuita ai diritti basilari sul lavoro².

L'art. 14 si inserisce pienamente nella legge Biagi: innanzitutto per una visione pragmatica del mondo del lavoro italiano, che non si nasconde dietro un altro grado di protezione formale del lavoro a cui non corrisponda un adeguato grado di effettività del diritto; in secondo luogo per lo sviluppo del tema del raccordo pubblico-privato come strumento fondamentale per rendere efficiente il mercato del lavoro italiano anche con riguardo ai lavoratori svantaggiati; ancora, per il metodo di concertazione sociale e territoriale che subordina la possibilità di applicare la norma ad una serie di convenzioni che comprendono il livello regionale, locale e aziendale; infine per il fatto di inserirsi nella regolazione normativa del mercato del lavoro in un'ottica sperimentale per promuovere concretamente il diritto dei lavoratori anche svantaggiati ad accedere al lavoro.

Non deve certo stupire quindi che la norma si aggiunga a quelle della l. 68 del 1999 e non le abroghi né le sostituisca³. Non deve stupire neppure la collocazione della norma all'interno del decreto 276 senza che vengano apportate modifiche al testo della l. n. 68 del 1999. Al contrario, dovrebbe forse attirare la nostra attenzione il fatto che il mercato del lavoro italiano ancora sia strutturato tramite normative specifiche per i lavoratori svantaggiati che non si inseriscono nel complesso delle norme del diritto del lavoro di portata generale⁴. In quest'ottica destano in fondo una certa apprensione le dichiarazioni sul fatto che in Italia l'art. 14 rappresenti la prima norma inserita in una legge generale sul lavoro che si occupi di disabilità⁵.

Nella riforma Biagi invece possiamo riscontrare una particolare attenzione ai lavoratori svantaggiati con tutta una serie di strumenti (raccordo pubblico-privato, art. 13 del d.lgs. 276 del 2003, contratti di inserimento, ecc.) volti a favorire l'inserimento lavorativo degli stessi al fine di realizzare non solo il loro diritto al lavoro ma anche l'interesse della comunità a valorizzare e sfruttare appieno questa risorsa, come richiesto del resto anche dalla Strategia di Lisbona⁶.

L'art. 14 d.lgs.
276/05 e la l.
68/99. Timori,
opportunità,
regolamentazione

Come precedentemente accennato, l'art. 14 ha suscitato ampie polemiche, riconducibili per un verso ed in estrema sintesi, al timore che si trattasse di uno strumento volto a scardinare la logica del collocamento mirato di cui alla l. 68 del 1999, minando le garanzie ottenute per i lavoratori disabili e favorendo una loro ghettizzazione in lavori di bassa qualità, o comunque in lavori non tradizionali⁷

In realtà, l'art. 14 non abroga alcun istituto della l. 68/99 né pare idoneo a scardinare la logica complessiva della l. 68 del 1999. Tale norma si va ad aggiungere a quelle della l. 68/99 sul collocamento mirato e intende rappresentare una opportunità in più per l'inserimento lavorativo dei disabili che si affianca a quelle previste dalla l. 68/99. La norma di cui all'art. 14 rappresenta anzi una opzione per rendere effettivo il meccanismo di cui all'art. 12 della l. 68/99⁸, rimasto praticamente inattuato⁹.

L'art. 14 prevede un meccanismo che, nella sostanza è volto a raggiungere l'obiettivo di sfruttare la cooperazione sociale come strumento per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili, in particolare per quei disabili con maggiori difficoltà di inserimento per i quali il collocamento mirato non è in grado di garantire un lavoro, ma con l'intenzione di superare le difficoltà tecniche che non hanno permesso l'efficacia dell'art. 12 l. 68/99. Importanza fondamentale, nel meccanismo dell'art. 14, è rivestita dalle convenzioni quadro: i servizi per i disabili di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentita la commissione tripartita di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione¹⁰, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

L'art. 14 individua con precisione gli ambiti che devono essere disciplinati dalle convenzioni quadro:

le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;

i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;

la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;

la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;

l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;

i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

Infine l'art. 14 detta le disposizioni generali, da dettagliare in sede di convenzione quadro, nel caso in cui l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi per l'impiego dei disabili. Tale inserimento si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della l. 68/99 cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

L'applicazione di queste ultime disposizioni è ovviamente subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della l. 68/99.

In sintesi, quindi, la norma prevede che i servizi per l'impiego pubblici possano stipulare con i soggetti privati del mercato del lavoro e con le cooperative sociali di tipo b), convenzioni quadro territoriali per il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese. Si sperimenta quindi un meccanismo d'inclusione delle persone svantaggiate e disabili tramite piani individuali attuativi delle convenzioni quadro, in una logica di *workfare*, nella quale vengano favorite le connessioni tra gli operatori pubblici e privati, nell'ottica di creare reti territoriali integrate¹¹.

Non sembrano potersi condividere gli allarmismi di chi ritiene si possa addivenire ad una segregazione dei disabili in lavori di bassa qualità, o comunque in lavori non tradizionali. L'inserimento lavorativo in cooperative sociali non può di per sé considerarsi un lavoro di bassa qualità. Anzi le cooperative sociali di tipo b) hanno, a partire dalla propria *mission* e nella conseguente esperienza dei propri operatori, gli strumenti per consentire un inserimento lavorativo effettivo e pienamente rispettoso delle esigenze non solo lavorative del disabile. Questo senza cadere in fenomeni di assistenzialismo né di segregazione che dovrebbero rimanere sotto il controllo, in un'ottica di *workfare*, dei servizi per l'impiego e degli altri soggetti del mercato del lavoro comprese le parti sociali, nell'ottica di concertazione nel governo dell'attuazione delle convenzioni quadro¹².

L'ambito di applicazione dell'art. 14 d.lgs. 276/03

L'art. 14 si applica, oltre che ai disabili¹³, anche a tutta la più ampia categoria dei lavoratori svantaggiati. Lavoratore svantaggiato, secondo l'articolo 2, lettera k), del d.lgs. n. 276/2003, è qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento CE n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002¹⁴, nonché ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 381/1991¹⁵. In base a tale definizione sono ricompresi tra i lavoratori svantaggiati i giovani, gli stranieri, le minoranze etniche, le donne nella gran parte delle regioni territoriali italiane, ecc. Secondo alcuni commentatori la scelta di ampliare l'ambito soggettivo di applicazione della norma senza limitarlo ai soli lavoratori svantaggiati consente un'applicazione più ampia dello strumento legato all'inserimento in cooperative sociali e affida alla convenzione quadro e ai servizi per l'impiego dei disabili delicati compiti di politica attiva del lavoro a favore di tutti i lavoratori svantaggiati, con particolare attenzione comunque ai meccanismi di copertura delle quote di riserva, attraverso l'inserimento dei disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo¹⁶. Infatti, pur essendo evidente che il sistema di incentivi di cui all'art. 14 ha senso in considerazione dell'obbligatorietà di assunzione dei lavoratori disabili, ciò non toglie che le cooperative sociali possono venire ad assumere, tramite convenzioni quadro basate sull'art. 14, la valenza di strumenti che contribuiscano a favorire un inserimento lavorativo anche per le altre categorie di lavoratori svantaggiati¹⁷. Questa opinione dottrinale, pur conforme alla ratio della norma, è rimasta di fatto minoritaria: le convenzioni quadro attivate¹⁸, ma ancora prima l'avviso comune di Cgil, Cisl e Uil¹⁹, si sono per lo più limitate all'ambito dei lavoratori disabili e dei meccanismi relativi alle quote di riserva, senza curare una più ampia politica territoriale di welfare che favorisse anche la categoria più ampia dei lavoratori svantaggiati.

Le sperimentazioni attuate. Utilità del loro monitoraggio e aspetti critici

La normativa di cui all'art. 14 è stata attuata in una serie di convenzioni quadro territoriali. Alcune Regioni, oltre ad avallare le convenzioni quadro, hanno inserito proprie norme regionali sull'art. 14 all'interno dei più ampi provvedimenti regionali in tema di mercato del lavoro che hanno implementato a livello regionale la riforma Biagi²⁰. L'art. 14 si è così potuto sviluppare, in una serie significativa ma limitata di casi, in tutto il proprio procedimento – volto come detto a favorire la concertazione e l'attivazione di una rete di operatori e servizi integrati a favore dei lavoratori svantaggiati – fino ad arrivare all'approvazione di convenzioni quadro e, sulla base di queste, di convenzioni individuali.

Convenzioni quadro sono state sottoscritte nelle province di Belluno, Bergamo, Bologna, Catania, Como, Genova, Lecco, Milano, Padova e Treviso. Se è possibile effettuare una prima disamina di queste convenzioni, mettendo in evidenza i molti aspetti comuni e varie

differenze²¹, difficile è invece valutare la loro implementazione pratica. Difficile del resto è reperire informazioni amministrative e non sulla capacità delle convenzioni di favorire le finalità dell'art. 14. Tutt'altro che semplice è valutare la *governance* delle convenzioni quadro, ossia l'effettiva realizzazione di una rete di soggetti pubblici e privati che sia in grado di collaborare al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili nonché svantaggiati.

E' possibile dire, nella scarsità dei dati a disposizione, che diversi casi di convenzione quadro sono ad oggi ad un livello operativo ancora embrionale. Bergamo, per esempio, si è dotata di una convenzione quadro provinciale, ma a tutt'oggi si sta studiando una metodologia di raccordo tra pubblico e privato che consenta una *governance* del sistema. Per ragioni legate all'esistenza di una esperienza già precedente al d.lgs. 276/03, il modello più studiato e per il quale è possibile avere maggiori dati è certamente quello di Treviso, oltre al nord-est in generale²².

Nella prospettiva di avere dati e studi aggiornati ed autorevoli sull'implementazione dell'art. 14 è certamente interessante il progetto Lincs – Sviluppo Territoriale ed Inclusione Sociale. Il progetto è stato avviato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ad un anno dall'entrata in vigore del decreto 276/03 sotto il coordinamento di Italia Lavoro, nell'ambito della più ampia strategia volta a favorire lo sviluppo dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo delle fasce svantaggiate in coerenza con le strategie di intervento stabilite dall'Unione Europea. Lo scopo è quello di procedere alla verifica dell'applicabilità e dell'efficacia dell'art. 14 mediante la sperimentazione, in diversi contesti territoriali, delle fasi che caratterizzano il processo di elaborazione, stipula, applicazione e gestione della convenzione quadro. Da sottolineare quindi che il progetto non si dovrebbe limitare ad aspetti formalistici o numerici ma dovrebbe ampliare il proprio studio ai metodi ed all'efficacia dell'implementazione concreta delle convenzioni. In breve il progetto dovrebbe valutare se la normativa consenta: alle persone svantaggiate e, in particolare alle persone con disabilità, di avere maggiori opportunità di inserimento nel mondo del lavoro; alle amministrazioni provinciali di realizzare più agevolmente le politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone con disabilità; alle aziende di avere uno strumento aggiuntivo per l'adempimento dell'obbligo sul collocamento delle persone con disabilità e di sviluppare azioni di responsabilità sociale; alle cooperative sociali di integrazione lavorativa di avere maggiori opportunità di consolidare e sviluppare la loro azione di inclusione delle fasce svantaggiate e delle persone con disabilità.

Si deve ricordare del resto che a norma dell'articolo 86, comma 12, del decreto legislativo n. 276/2003 l'articolo 14 mantiene un carattere sperimentale. Si prevede che, decorsi diciotto mesi dalla sua entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali proceda ad una verifica con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli

effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisca al Parlamento entro sei mesi ai fini della valutazione della sua proroga.

Se da un punto di vista teorico l'art. 14 rappresenta una potenzialità ulteriore rispetto alla normativa preesistente²³ e pare in grado di garantire maggiori possibilità di inserimento lavorativo per i disabili, auspicabile è una seria verifica sul campo dell'efficacia e l'operatività dell'articolo 14 e delle convenzioni quadro. Questa verifica dovrà tenere conto di molte criticità nella strutturazione e nella implementazione della ricerca. Oltre alle difficoltà comuni, in generale, alle verifiche relative agli istituti introdotti dalla riforma Biagi, dovute al fatto che tale riforma rappresenta un'evoluzione non solo giuridica ma soprattutto culturale²⁴, la verifica relativa all'art. 14 deve scontare le difficoltà già ravvisate da tempo in relazione ai lavoratori svantaggiati e disabili. Il rapporto Isfol 2004²⁵ mette chiaramente in luce alcuni aspetti non secondari: scarsità di informazioni, dati non omogenei, scarsa attenzione nelle rilevazioni alla offerta di lavoro e alle sue dinamiche, mentre si pone attenzione maggiore alla domanda ed in particolare ai posti di lavoro legati alle assunzioni obbligatorie. Difficili da valutare per esempio saranno la capacità della normativa o meglio del sistema di governance territoriale previsto dall'art. 14 di attrarre al lavoro persone con disabilità che altrimenti rimarrebbero inattive, con dispersione di risorse umane ed economiche. Ancora e sempre nell'ambito della promozione della partecipazione all'occupazione, saranno da individuare e valutare le sinergie prodotte tra servizi per l'impiego, gli operatori privati, il sistema di governance ed i servizi alla persona ed alla famiglia.

Niccolò Persico

Ricercatore Adapt – Centro Studi “Marco Biagi”

¹ Vari commentatori hanno parlato di illegittimità costituzionale per eccesso di delega, tra questi: A. Genovesi, N. Daita, *Il decreto 276/03 lede i diritti dei disabili e delle fasce svantaggiate*, in <http://www.ecn.org/coord.rsu/>. La Corte Costituzionale si è pronunciata, in relazione a rilievi di illegittimità diversi da quello dell'eccesso di delega dato che questo è stato ritenuto non lesivo di competenze regionali, a favore della legittimità costituzionale dell'art. 14 con la sentenza n. 50 del 2005, consultabile sul sito www.csmb.unimo.it, Indice A-Z, voce Riforma Biagi. Alla stessa voce sono consultabili i relativi ricorsi regionali per questione di legittimità costituzionale.

² Parla di articolo "osannato o demonizzato" S. Rosato, *Nuove opportunità di inclusione per i "diversamente abili": l'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in M. Tiraboschi, a cura di, *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, in Collana Adapt - Fondazione "Marco Biagi", Giuffrè, 2004.

³ In questo senso S. Rosato, *Nuove opportunità di inclusione per i "diversamente abili": l'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in M. Tiraboschi, a cura di, *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, in Collana Adapt - Fondazione "Marco Biagi", Giuffrè, 2004. Parla invece di modifica di fatto: F. Cocanari, *Articolo 14 – Molte preoccupazioni, la necessità di una proposta*, in www.cisl.it.

⁴ Si pensi nel caso dei lavoratori disabili alla difficoltà pratica di integrare i servizi per i disabili con i servizi per l'impiego. Si pensi, per un caso non del tutto assimilabile, alla normativa sul lavoro degli extracomunitari ed alla difficoltà interpretativa di conciliarla con la normativa generale in tema di lavoro. Si veda per una analisi di quest'ultimo aspetto: M. Tiraboschi, *Extracomunitari e lavoro atipico*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2001, n. 4; Si veda anche, in un'ottica opposta: D. Ciliberto, *Flessibilità del mercato del lavoro – rigidità dei permessi di soggiorno: la condizione giuridica del lavoratore straniero*, disponibile all'indirizzo <http://dex1.tsd.unifi.it/altrodir/migranti/cilibert/index.htm>.

⁵ Cfr. le affermazioni di Grazia Sestini in http://www.sco-scpa.it/news/singola_news.php?id=197: "Con la riforma Biagi - spiega - per la prima volta si inserisce all'interno di una legge generale sul lavoro un articolo specifico sulla disabilità. È una rivoluzione, resa possibile anche dalla presenza nel nostro Paese di un Terzo Settore molto avanzato". Per Sestini, infatti, il percorso di inclusione "vede il sistema del welfare accanto al sistema del lavoro". "Ma - avverte il sottosegretario - sia l'articolo 14 sia la legge 68 (quella sul collocamento obbligatorio dei disabili, ndr) per funzionare davvero hanno bisogno della collaborazione di tutti, in primis delle regioni. Per questo, avviamo un progetto per testare l'adeguatezza dello strumento verso le aziende e verso la domanda di lavoro".

⁶ V. www.csmb.unimo.it, *Indice A-Z* voce *Strategia Europea per l'Occupazione*.

⁷ Cfr. A. Genovesi, N. Daita, *Il decreto 276/03 lede i diritti dei disabili e delle fasce svantaggiate*, in <http://www.ecn.org/coord.rsu/doc/>. *Contra*: D. Cervellin, *Così cresce il lavoro dei disabili*, in www.cisl.it

⁸ L'art. 12 della l. 68/99 prevede convenzioni di inserimento temporaneo stipulate tra i servizi per l'impiego dei disabili, il datore di lavoro privato e le cooperative sociali di tipo b), tramite le quali si convenga che il disabile sia assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro, con copertura della quota di assunzioni obbligatoria a suo carico, ma sia inviato e utilizzato a tempo determinato nella cooperativa sociale. E' previsto inoltre l'obbligo per l'imprenditore di garantire alla cooperativa commesse di lavoro tali da coprire i trattamenti normativi e retributivi per i lavoratori disabili.

⁹ F. Cocanari, *Molte preoccupazioni, la necessità di una proposta*, in www.cisl.it.

¹⁰ In base al d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 46

¹¹ Cfr. S. Rosato, *Nuove opportunità di inserimento per i «diversamente abili»; l'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2005, n. 276*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, 2004.

¹² Cfr. F. Cocanari, *Articolo 14 – Molte preoccupazioni, la necessità di una proposta*, in www.cisl.it.

¹³ V. definizione all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/1999

¹⁴ Regolamento della Commissione europea 12 dicembre 2002, n. 2204, par. 24, in www.csmb.unimo.it, *Indice A-Z*, voce *Aiuti di Stato*.

¹⁵ Cfr. per una analisi completa dei destinatari della norma, G. Scartozzi, *Inserimento dei lavoratori svantaggiati e cooperative sociali*, 2005, in P. Olivelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2005 ed in q. *Boll. Adapt*, 2005, n. 39.

¹⁶ Cfr. G. Scartozzi, *Inserimento dei lavoratori svantaggiati e cooperative sociali*, 2005, in P. Olivelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2005 ed in q. *Boll. Adapt*, 2005, n. 39.

¹⁷ Si veda anche l'approfondimento sul Ccnl 8 giugno 2000 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo in G. Scartozzi, *Inserimento dei lavoratori svantaggiati e cooperative sociali*, 2005, in P. Olivelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2005 ed in q. *Boll. Adapt*, 2005, n. 39.

¹⁸ V. il testo delle convenzioni quadro nonché le schede analitiche in q. *Boll. Adapt*, 2005, n. 39

¹⁹ V. il testo in q. *Boll. Adapt*, 2005, n. 39

²⁰ V. Regione Friuli, l.r. n. 18 del 9 agosto 2005, *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*, disponibile in *Boll. Adapt*, 2005, n. 30; Regione Emilia Romagna, l.r. n. 4 del 26 luglio 2005, *Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 29; Regione Toscana, l.r. n. 20 del 1° febbraio 2005, n. 20, *Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) in materia di occupazione e mercato del lavoro*, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 9; Regione Marche, l.r. n. 2 del 25 febbraio 2005, *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*, disponibile sul sito www.csmb.unimo.it, *Indice A-Z*, alla voce *Mercato del lavoro*. Inoltre Regione Lazio, d.g.r. n. 134 del 14 febbraio 2005, *Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento al lavoro delle persone con disabilità*, in B.U.R. Lazio n. 10 del 9 aprile 2005, Suppl. Ord. n. 1.

²¹ V. *Schede analitiche – Convenzioni quadro ex art. 14 d.lgs. 276/03* in q. *Boll. Adapt*, 2005, n. 39

²² V. G. Schiavon (a cura di), *Riflessioni e materiali per l'applicazione dell'articolo 14 della Legge Biagi. L'esperienza della Provincia di Treviso e lo stato dell'arte a Padova, Udine e Bologna*, 2005, in *Boll. Adapt*, 2005, n. 39; e S. Rosato, *Riforma Biagi: occupazione di lavoratori svantaggiati nelle province di Padova e Treviso*, in *Guida al Lavoro*, 2005, n. 16.

²³ S. Rosato, *Nuove opportunità di inclusione per i "diversamente abili": l'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in M. Tiraboschi, *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2004.

²⁴ V. M. Tiraboschi, *Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: alcune premesse e un percorso di lettura*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, 2004.

²⁵ Isfol, *Rapporto 2004*, v. una sintesi sul sito www.csmb.unimo.it