



**Confederazione  
Sammarinese  
del Lavoro**

**Giovedì 9 luglio 2026**  
Sala Joe Cassar Borgo M.

# DIBATTITO PUBBLICO

**2° Panel - Ore 14.00 / 17.30**

## **Inclusione lavorativa: quale riforma?**

**Basta leggi inapplicate! Obiettivo: diritti effettivi**

- **Alessandro Bevitori** - Segretario di Stato Lavoro
- **Andrea Menicucci** - Consigliere Repubblica Futura
- **William Vagnini** - Segretario Generale ANIS
- **Maurizio Ceccoli** - Presidente Consorzio Etico e Cooperativa In Volo
- **Enzo Merlini** - Segretario Generale CSdL

Coordina i dibattiti: **Mauro Torresi** - Giornalista San Marino RTV

**TUTTA LA CITTADINANZA È INVITATA**

# CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (CRPD) Anno di adozione 2006 - Anno ratifica CGG 2008

## FILOSOFIA DI FONDO

Lo scopo della Convenzione non è introdurre nuovi diritti ma promuovere, proteggere e garantire la piena ed effettiva fruizione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità. **Il lavoro non può configurarsi come una forma di assistenza sociale; bensì, è un diritto umano fondamentale.**

## PRINCIPI GENERALI

### Finalità

**La Convenzione ha lo scopo di:**

- promuovere il pieno rispetto della dignità della persona;
- eliminare ogni forma di discriminazione;
- garantire pari opportunità;
- favorire la piena partecipazione all'interno della società;
- *assicurare l'autonomia e la libertà di scelta delle persone con disabilità.*

## I principi fondamentali

**La Convenzione si basa su alcuni principi essenziali:**

- rispetto della dignità della persona;
- autonomia individuale;
- non discriminazione;
- piena partecipazione alla società;
- uguaglianza delle opportunità;
- accessibilità;
- pari opportunità tra uomini e donne;
- rispetto dello sviluppo delle persone con disabilità.

## Il lavoro nella Convenzione

**Articolo 27 – Lavoro e Occupazione.**

Per la Convenzione il lavoro deve essere:

- scelto liberamente;
- dignitoso;

- adeguatamente retribuito;
- svolto in un ambiente inclusivo;
- accessibile;
- senza discriminazioni.

*Non basta quindi “offrire un lavoro”, ma occorre garantire condizioni di reale uguaglianza*

## **Cosa devono fare gli Stati**

Gli Stati che hanno ratificato la Convenzione devono adottare politiche basate sulle seguenti linee guida:

### ***1. È vietata qualsiasi discriminazione:***

- nell'assunzione;
- nella selezione;
- nella formazione;
- nelle promozioni;
- nella retribuzione;
- nel licenziamento.

## **2. *Garantire accomodamenti ragionevoli***

Il datore di lavoro deve adottare gli adattamenti necessari affinché la persona possa svolgere il proprio lavoro, salvo che comportino un onere sproporzionato.

### ***Ad esempio:***

- *adeguamento della postazione;*
- *strumenti tecnologici;*
- *orari flessibili;*
- *organizzazione delle mansioni;*
- *tutoraggio.*

## **3. *Per favorire l'occupazione, gli Stati devono:***

- incentivare le imprese che assumono;
- sviluppare servizi di collocamento mirato;
- favorire il lavoro pubblico e privato;
- sostenere l'autoimpiego;

- *promuovere la formazione professionale.*

#### **4. *Non basta trovare un impiego, ma occorre assicurare:***

- mantenimento dell'occupazione;
- percorsi di carriera;
- aggiornamento professionale;
- riqualificazione in caso di aggravamento della disabilità.

#### **5. La Convenzione supera il vecchio modello assistenziale.**

***Non afferma:*** "Aiutiamo la persona con disabilità."

***Asserisce invece:*** "Rimuoviamo gli ostacoli affinché chiunque possa vivere e lavorare come tutti gli altri.", diventando così protagonista del proprio progetto di vita.

## ***6. Per inclusione lavorativa, non si intende semplicemente l'assunzione di una persona con disabilità.***

Significa costruire un ambiente di lavoro in cui possa:

- lavorare realmente;
- essere produttiva;
- crescere professionalmente;
- partecipare alla vita aziendale;
- essere valutata per competenze e capacità.

## ***7. Il concetto di “Vita indipendente”***

La Convenzione collega direttamente il lavoro alla vita indipendente.

### ***Una persona con disabilità deve poter:***

- scegliere dove vivere;
- costruire una famiglia;
- partecipare alla comunità;

- avere autonomia economica;
- decidere liberamente del proprio futuro.

*Per questo, il lavoro rappresenta uno degli strumenti fondamentali per l'autonomia e non soltanto una fonte di reddito.*

## ***Il messaggio della Convenzione***

**In sintesi, la Convenzione afferma che:**

- la persona con disabilità è un cittadino titolare degli stessi diritti di tutti gli altri;
- l'inclusione lavorativa è un diritto e non una concessione;
- spetta alla società e alle istituzioni rimuovere le barriere che impediscono la partecipazione;
- il lavoro deve essere libero, dignitoso, accessibile e adeguatamente retribuito;
- l'obiettivo finale è consentire alla persona di realizzare un autentico progetto di vita indipendente.

## ***Uno spunto utile per il dibattito sulla necessità di riformare la legge in materia***

Una moderna legge sull'inclusione lavorativa dovrebbe spostare l'attenzione **dall'obbligo formale di assumere** a un sistema che renda **concretamente possibile e conveniente l'inserimento stabile e di qualità** delle persone con disabilità.

Ciò implica non solo incentivi e servizi di supporto, ma anche il diritto agli accomodamenti ragionevoli, percorsi personalizzati, formazione, tutoraggio e verifiche sull'effettiva inclusione, affinché il lavoro diventi uno strumento di autonomia e piena partecipazione alla vita sociale, in coerenza con i principi della Convenzione ONU.

Parallelamente, occorre prevedere un **sistema sanzionatorio efficace ed effettivo per le imprese** che non favoriscano l'occupazione di persone con disabilità, eventualmente calibrato in base alle dimensioni.

## MODELLI LEGISLATIVI IN EUROPA

L'UE ha adottato un progetto definito “Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021 – 2030”

Attualmente sono occupate circa la metà delle persone con disabilità contro il 75% di quelle senza

## FILOSOFIA EUROPEA DELL'IMPIANTO SANZIONATORIO

- Le sanzioni sono concepite come contributi sostitutivi che l'impresa deve pagare se non assume.
- Il modello sanzionatorio è costruito per essere “meno conveniente” rispetto all'assunzione.

### **Servono a finanziare:**

- accomodamenti ragionevoli;
- tirocini;
- job coaching;
- contributi salariali;
- reinserimenti;

## In buona sostanza la filosofia UE è la seguente:

- conviene assumere una persona con disabilità più che pagare la sanzione;
- quindi gli importi **non** devono essere simbolici.
- principio di Equità: tanto maggiore è la distanza dalla quota di persone disabili che dovrebbero essere impiegate → più si paga

Molti sistemi (soprattutto Germania) applicano un **modello a fasce**, crescendo di importo con l'aumentare della “disobbedienza”, dove la sanzione è sempre calcolata “per posto scoperto”.

**Non è una sanzione generica:** si calcola per ogni persona con disabilità che l'azienda non ha assunto.

## PREMESSA

Le esperienze in Europa che di seguito analizzeremo, dimostrano che l'obbligo è necessario, ma non è sufficiente per affrontare efficacemente il tema dell'inclusione delle persone con disabilità.

Un modello moderno deve combinare quattro elementi:

- **Responsabilità**, con obblighi chiari e controlli efficaci.
- **Convenienza**, attraverso incentivi e sostegni alle imprese che investono nell'inclusione.
- **Accompagnamento**, con servizi che aiutino sia il lavoratore sia il datore di lavoro durante tutto il percorso.
- **Valorizzazione delle competenze**, affinché la persona con disabilità sia considerata una risorsa e non un adempimento.

Questo approccio è quello che meglio riflette **la filosofia della Convenzione ONU**: non imporre un'assunzione fine a sé stessa, ma creare le condizioni perché il lavoro diventi uno strumento di autonomia, partecipazione e piena cittadinanza.

Qui di seguito vengono indicate schematicamente le caratteristiche dei vari impianti legislativi e come si calcolano le sanzioni di diversi paesi europei.

**GERMANIA** – Il modello più equilibrato e usato come riferimento europeo

Soglia: >20 dipendenti

Quota: 5%

Calcolo sanzione (mensile per ogni posto non coperto) (fonte Agenzia Federale per il lavoro):

- **Quota dal 3% al 4,9%:** € 155 al mese per ogni posto non coperto.
- **Quota dal 2% al 2,9%:** € 275 al mese per ogni posto non coperto.
- **Quota da 0% all'1,9%:** € 465 al mese per ogni posto non coperto.

☞ Filosofia

Più rispetti la quota → meno paghi.

Più ti discosti → più la sanzione diventa pesante.

Le sanzioni finanziano il fondo Integrationsamt, che supporta:

- accomodamenti,
- tutoraggio,
- incentivi salariali,
- tecnologie assistive.

## FRANCIA – Sistema costoso e redistributivo

Soglia: >20 dipendenti

Quota: 6%

Calcolo sanzione: Formula:

$(\text{posti non coperti}) \times (\text{costo medio del lavoro}) \times \text{coefficiente aziendale}$

Importi tipici (fonte Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés):

**Contributo Base (per beneficiario mancante):** Calcolato in base a frazioni del salario minimo orario (SMIC).

- Da 20 a 249 dipendenti: **400 volte lo SMIC** orario per beneficiario mancante.
- Da 250 a 749 dipendenti: **500 volte lo SMIC** orario.
- Oltre 750 dipendenti: **600 volte lo SMIC** orario.

### Come sono calcolati gli importi

Per calcolare la cifra esatta, il valore dello SMIC varia (indicativamente intorno agli ~ \$11.65 a ~ \$12.00 negli ultimi aggiornamenti). I costi annuali per persona mancante possono variare orientativamente **da circa 4.500€ a oltre 7.000€**

### ☞ Filosofia

La Francia adotta un modello “fortemente redistributivo”: le imprese che NON assumono finanziano le imprese e le associazioni che assumono (tramite AGEFIPH).

## AUSTRIA – Sanzione moderata, ma efficace

Soglia: >25 dipendenti

Quota: 1%

Sanzione (fonte Ministero delle politiche sociali) : **circa 344 €/mese per posto scoperto più dipendenti ha l'azienda più aumenta la sanzione per singolo lavoratore non occupato**

**+ di 100 = 485 euro al mese per posto scoperto**

**+ di 400 = 512 euro al mese per posto scoperto (indicizzato ogni anno)**

☞ Filosofia

Sanzione “moderata ma costante”, pensata per:

- disincentivare il mancato adempimento,
- finanziare supporti tecnici e reinserimento.

## SPAGNA – Sistema flessibile, basato sull'ispettorato

Soglia: >50 dipendenti

Quota: 2%

Sanzione: (fonte SEPE Ministero del Lavoro) non è fissa.

Va da 3.000 a **150.000 €**, a discrezione dell'Ispettorato del Lavoro.

Ma le aziende possono evitare la sanzione tramite:

- conferimenti presso cooperative sociali,

- contratti con centri speciali,
- donazioni mirate.

### ☞ Filosofia

Modello “elasticizzato”, che punta sull’alternativa sociale più che sulla multa pura.

## **PAESI BASSI** – Sistema contrattuale/settoriale

Soglia: non esiste

Quota: non obbligatoria

Funzionamento:

Lo Stato fissa target nazionali di assunzione.

Ogni settore negozia i propri obiettivi.

Se il sistema fallisce, può attivarsi una quota obbligatoria (non ancora applicata).

### ☞ Filosofia

Sistema basato su concertazione sociale, non coercizione.

## **SCANDINAVIA (Svezia, Danimarca, Finlandia)**

Fonte Svezia Servizio Pubblico per l'Impiego svedese

Fonte Danimarca Agenzia Danese per il Mercato del Lavoro e il Reclutamento

Fonte Finladiia Guida Ufficiale alle condizioni di Lavoro in Finlandia del Ministero degli Affari Sociali e della Salute.

Nessuna quota

Nessuna sanzione

Hanno invece:

- job coach pubblici finanziati centralmente,
- forti incentivi salariali,
- supporti personalizzati.

☞ Filosofia

“Se lo Stato offre sostegni enormi, le imprese assumono senza obblighi”.

Funziona solo perché i sistemi di welfare sono molto sviluppati e adeguatamente finanziati.

## REGNO UNITO

Nessuna quota

Nessuna sanzione, (fonte Sito Governativo per Accomodamenti ragionevoli per lavoratori con disabilità)

Funziona con:

- obbligo di accomodamento ragionevole,
- rimedi civilistici contro discriminazioni.

☞ Filosofia

Massima autonomia alle imprese, ma massima protezione giuridica al lavoratore.

## ITALIA – Il sistema più severo in Europa

Soglia: >14 dipendenti

Quota:

1 lavoratore (15–35 dip.)

2 lavoratori (36–50)

7% oltre 50 dipendenti

**Sanzione (fonte Agenzia Regionale per il lavoro Emilia Romagna): 196,05 € al giorno per ogni posto scoperto (≈ 5.800 €/mese → ≈ 69.500 €/anno)**

☞ Filosofia

- Massima pressione per l'assunzione.
- Il legislatore italiano ritiene che, senza una sanzione molto elevata, le imprese non assumerebbero.

## EMILIA ROMAGNA:

(Fonte: Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna)

Totale Iscritti al collocamento mirato al 31 maggio 2026 = 50.723

di cui in età lavorativa (15 – 64 anni) = 37.453

Posti in obbligo pubblico – privato al 31 dicembre 2025 = 43.736

Posti in obbligo occupati 33.942

Posti in obbligo non occupati 9.794

**Dal 2020 al 2025 i posti in obbligo sono aumentati molto meno degli iscritti al collocamento mirato.**

## CONCLUSIONI – CHE COSA INSEGNA L'EUROPA

✓ 1. Quota + Sanzione è il modello prevalente

Usato da Germania, Francia, Italia, Austria, Spagna e anche Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Belgio, ecc.

✓ 2. Il modello funziona SOLO se:

- la sanzione è abbastanza alta,
- conviene assumere,
- esiste un fondo che utilizza le sanzioni per sostenere l'inclusione.

✓ 3. Senza sanzione, i tassi di assunzione crollano

Nei Paesi **senza obbligo** (es.: UK e Svezia) hanno tassi inferiori.

# SAN MARINO

## INSERIMENTO LAVORATIVO DEGLI INVALIDI E DEI PORTATORI DI DEFICIT LEGGE 29 MAGGIO 1991 N. 71

Anche il modello sammarinese, peraltro piuttosto antiquato e inefficace, in quanto inapplicato, è basato su obblighi e sanzioni

### SINTESI DEI PUNTI PRINCIPALI

#### Articolo 4 Riserva di posti

Il settore pubblico allargato e le aziende private che abbiano più di 20 dipendenti hanno **l'obbligo** di assumere **un invalido o un portatore di deficit ogni 20 addetti o frazione di 20 superiore a 10**. Tale rapporto dovrà essere tempestivamente ripristinato a seguito di modifica del quadro occupazionale aziendale.

## Articolo 11 – Incentivi e facilitazioni

### 1. Sgravio contributivo totale per le disabilità più gravi

Lo Stato si fa carico del **100% dei contributi previdenziali a carico dell'azienda** quando:

- il lavoratore ha un'invalidità pari o superiore al 55%;
- l'azienda assume volontariamente oltre gli obblighi di legge;

### 2. Sgravio contributivo parziale per invalidità medio-alte

Lo Stato si fa carico del **70% dei contributi previdenziali** quando il lavoratore ha un'invalidità compresa tra il 40% e il 55%.

### 3. Contributo per adattare il posto di lavoro

Lo Stato rimborsa almeno il **50% delle spese** necessarie per:

- modifiche strutturali;
- adeguamento di macchinari;
- adattamento delle postazioni di lavoro.

Il contributo può essere anche superiore al 50% in base ad accordi specifici.

## **4. Assicurazione a carico dello Stato**

Lo Stato sostiene il costo della copertura assicurativa per la responsabilità civile prevista dalla legge.

## **Articolo 12 – Limiti agli incentivi, controlli e sanzioni**

### **5. Sistema anti-abuso: restituzione degli incentivi**

Se l'azienda ottiene gli sgravi e poi riduce il personale o licenzia il lavoratore assunto obbligatoriamente entro un anno, deve restituire integralmente gli incentivi ottenuti.

### **6. Controlli: Vigilanza**

I controlli sono effettuati dagli organi ispettivi competenti con il supporto del Servizio Socio Sanitario.

### **7. Punto caratteristico della legge: Assunzione "forzata" in caso di rifiuto**

Se il datore di lavoro rifiuta di assumere una persona con disabilità indicata dall'Ufficio del Lavoro:

- il rapporto di lavoro si considera comunque instaurato;
- il lavoratore ha diritto alla retribuzione;
- il datore di lavoro deve versare stipendi e adempiere a tutti gli obblighi come se il lavoratore avesse effettivamente lavorato.

Questa è sicuramente la norma più incisiva della legge, ma è totalmente **inapplicata**.

All'obbligo di assunzione si aggiunge una sanzione amministrativa al datore di lavoro inadempiente.

## 8. Il giudice può imporre l'assunzione

In caso di ricorso, il Giudice Amministrativo d'Appello decide non solo sulla sanzione, ma anche sull'obbligo di assumere il lavoratore disabile.

## 9. Possibilità di rinvio

La Commissione di Collocamento può concedere all'azienda, una dilazione di tempo per l'assunzione solo:

- per motivi validi, temporanei e max 1 anno

## COSA HA STABILITO LA GIURISPRUDENZA

**Si riporta lo stralcio di una sentenza di primo grado del 2013, confermato integralmente dal Giudice di Appello nel 2016.**

*“La giurisprudenza estera [...] ritiene sussistente l’obbligo del datore di lavoro di reperire, all’interno dell’azienda e nei servizi accessori e collaterali all’attività produttiva, mansioni compatibili con la minorazione e la categoria di appartenenza del lavoratore avviato [...] La giurisprudenza di questa Corte esclude che il datore di lavoro debba farsi carico di adeguare l’assetto produttivo e l’organizzazione aziendale in funzione delle particolari esigenze sostenendo ingiustificati costi aggiuntivi [...] o di far confluire in una sola posizione di lavoro mansioni che, con altre più complesse, rientravano nei compiti di altri lavoratori [...].”*

*“L’avviamento al lavoro dell’invalido ai sensi della Legge 29 maggio 1971 n. 71 non implica quindi un diritto del lavoratore a veder conservato il proprio posto di lavoro per il solo motivo di essere portatore di invalidità. È invece da ritenere il licenziamento*

*al ricorrere di un successivo deterioramento delle capacità fisiche dell'avviato, tale da rendere impossibile la prosecuzione della mansione precedentemente assegnatagli ed altresì l'utile collocazione dello stesso – senza costi aggiuntivi per l'azienda – in altra mansione compatibile con il proprio stato di salute, tenuto anche conto delle competenze professionali detenute.*

**Di fatto, a giudizio della CSdL, le sentenze vanificano totalmente la filosofia della legge 71/1991, disponendo esenzioni dall'obbligo di assunzione di persone con invalidità, tali da renderla pressoché inapplicabile.**

**Oltre alle assunzioni svolte attraverso il ricorso alla norme in materia di lavoro subordinato, la legge n. 71/1991 prevede due fattispecie specifiche per agevolare l'inclusione lavorativa**

## **A) INSERIMENTO LAVORATIVO FORMATIVO E TERAPEUTICO**

### **PUNTI PRINCIPALI**

#### **1. Finalità dell'Inserimento Lavorativo Formativo e Terapeutico (ILFT)**

L'inserimento è pensato per:

- invalidi e persone con gravi deficit;
- soggetti con capacità lavorativa molto ridotta o assente;
- persone per le quali il lavoro costituisce parte di un percorso di riabilitazione, recupero o terapia predisposto dall'ISS.
- Non nasce quindi come strumento occupazionale, ma come strumento terapeutico e socio-riabilitativo.

## 2. Chi può ospitare l'inserimento

Possono accogliere persone in ILFT:

- Pubblica Amministrazione;
- Aziende Autonome ed Enti Pubblici;
- Aziende private.

## 3. Vale come quota ai fini degli adempimenti obbligatori

- L'aspetto più rilevante per le imprese è che l'inserimento terapeutico viene computato ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione previsto dalla legge sul collocamento obbligatorio.

## 4. Ruolo dell'ISS

L'ISS ha un ruolo centrale:

- definisce il progetto terapeutico;
- informa l'azienda sulle necessità della persona;
- concorda orari, modalità operative e adattamenti;
- segue periodicamente l'inserimento;
- certifica la posizione giuridica della persona con disabilità;
- garantisce il trasporto per i soggetti con gravi deficit certificati.

## 5. Non è un rapporto di lavoro

Questo è il punto più delicato poiché la legge afferma espressamente che l'inserimento formativo e terapeutico **non costituisce rapporto di lavoro**.

Conseguenze:

- non si applica il Contratto Collettivo di settore;
- non si applicano minimi salariali;
- non si maturano contributi pensionistici; non si maturano ferie, tredicesima, TFR e altri istituti tipici del lavoro subordinato.

## 6. Convenzione obbligatoria

L'inserimento deve essere regolato da una convenzione sottoscritta da:

- ISS;
- persona interessata o tutore;
- azienda ospitante;
- organizzazioni sindacali.

Quest'ultimo è un elemento molto qualificante perché attribuisce alle organizzazioni sindacali un ruolo di controllo e garanzia.

## 7. Compenso

Può essere previsto un compenso per l'attività svolta, ma va considerato che:

- non è salario;
- non è soggetto a contribuzione previdenziale;
- non genera oneri contributivi per l'azienda;
- resta imponibile fiscalmente.

## 8. Pensione e compenso

La legge tutela parzialmente chi percepisce una pensione sociale o di invalidità:

- la pensione continua ad essere erogata;
- il compenso dell'inserimento non può superare la differenza tra pensione percepita e il salario minimo territoriale di un lavoratore dell'industria

## 9. Copertura assicurativa

È prevista una copertura assicurativa per:

- danni subiti;
- danni causati a terzi;

- incidenti sul luogo di lavoro;
- incidenti in itinere.

## **10. Trasformazione in rapporto di lavoro subordinato**

L'inserimento terapeutico può trasformarsi in un rapporto di lavoro vero e proprio tramite il collocamento obbligatorio. In quel momento:

- il lavoratore viene assunto;
- si applicano tutte le tutele del lavoro subordinato;
- la pensione viene sospesa o ridotta in proporzione se il lavoro è part-time

### ***Criticità rilevate***

Alla luce delle politiche moderne di inclusione, il testo presenta alcuni limiti:

- assenza di una durata massima
- una persona potrebbe restare per anni in inserimento terapeutico senza essere assunta;
- assenza obbligo di trasformazione

- l'azienda può beneficiare della quota d'obbligo senza creare occupazione stabile;
- assenza di contribuzione figurativa
- il periodo non produce diritti pensionistici;
- compenso non ancorato a parametri minimi
- il rischio è di riconoscere importi molto bassi;
- mancanza di tutor aziendale obbligatorio;
- assenza di verifica annuale dei risultati occupazionali.

Per questo motivo, coerentemente con la nostra visione per una nuova legge per l'inclusione lavorativa, sarebbe opportuno prevedere:

- durata massima di 24 o 36 mesi;
- verifica annuale ISS-Ufficio del Lavoro-sindacati;
- obbligo di valutare prioritariamente l'assunzione al termine del percorso;
- contribuzione figurativa;

- mantenimento della pensione sociale o di invalidità anche dopo l'assunzione, eventualmente anche in misura parziale e decrescente, in caso di assegni previdenziali medio/alti;
- tutoraggio professionale obbligatorio;
- retribuzione minima parametrata al CCNL di riferimento.

***Queste modifiche caratterizzerebbero l'inserimento terapeutico come un contratto transitorio, proteso verso il lavoro inclusivo.***

## **B) LAVORO PROTETTO**

### **PUNTI PRINCIPALI**

#### **1. Lo Stato promuove il lavoro protetto**

La finalità è creare opportunità di lavoro e partecipazione sociale per:

- invalidi;
- persone con disabilità;
- portatori di deficit.

L'obiettivo non è solo assistenziale, ma anche di integrazione e valorizzazione delle capacità residue della persona.

#### **2. Laboratori protetti pubblici**

Lo Stato si impegna a garantire ai laboratori gestiti dal Servizio Socio-Sanitario:

- strutture adeguate;
- personale necessario;
- risorse economiche per il funzionamento e lo sviluppo.

### **3. Sostegno a cooperative e associazioni**

La legge favorisce la nascita di:

- cooperative sociali;
- associazioni;
- laboratori protetti gestiti collettivamente;

Possono partecipare:

- persone con disabilità;
- familiari;
- volontari.

Per l'epoca (1991) era uno strumento molto avanzato, perché promuove forme di auto-organizzazione e inclusione sociale.

### **4. Possibilità di frequentare strutture all'estero**

Se una struttura fuori dal territorio sammarinese è ritenuta utile al percorso terapeutico, lo Stato può sostenere i costi di partecipazione, purché la persona sia assistita dall'ISS e il percorso sia coerente con il programma terapeutico.

## 5. Incentivi economici

- Detrazioni per chi finanzia i laboratori
- Le donazioni e i contributi economici destinati ai laboratori protetti sono fiscalmente detraibili.

## 6. Contributo pubblico fino al 30%

Quando aziende o privati affidano attività ai laboratori protetti, lo Stato può integrare il compenso fino al 30% tramite una specifica convenzione con Ufficio del Lavoro e ISS;

In pratica lo Stato aiuta economicamente il laboratorio a rendere sostenibile l'attività.

## 7. Forti agevolazioni fiscali

La costituzione di queste iniziative:

- è esente da imposte;
- è esente da bolli;
- è esente da spese di registrazione.

Inoltre la gestione dei laboratori è esonerata dall'imposta generale sui redditi.

## **8. Personale pubblico a supporto**

Lo Stato può:

- distaccare dipendenti pubblici mantenendo a proprio carico il loro stipendio, per supportare l'attività dei laboratori protetti.

## **9. Aiuto nella vendita dei prodotti**

Lo Stato può adottare misure per:

- promuovere;
- commercializzare;
- valorizzare i prodotti realizzati nei laboratori protetti.

## Considerazioni su “LAVORO PROTETTO”

**Da un lato è positiva perché:**

- finanzia direttamente le strutture;
- favorisce la nascita e il supporto di cooperative e laboratori;
- crea occasioni di socializzazione e attività lavorativa;
- sostiene economicamente l'inserimento delle persone più fragili.

**Dall'altro lato presenta un limite importante:**

- punta soprattutto a creare circuiti lavorativi separati e protetti;
- non incentiva in modo forte il passaggio al mercato del lavoro ordinario.

Oggi le normative più avanzate (Germania, Francia, Spagna, Paesi nordici) tendono invece a privilegiare il principio **"prima il lavoro ordinario, con i necessari sostegni; il lavoro protetto solo quando non esistono alternative realistiche"**.

Per questi motivi, nella discussione su una nuova legge in materia, il lavoro protetto può essere un utile strumento complementare, ma non dovrebbe mai diventare il punto di arrivo per la persona con disabilità. L'obiettivo principale dovrebbe restare l'inclusione nel lavoro ordinario, con tutoraggio, adattamenti e sostegni adeguati.

## CONTRATTO TERAPEUTICO RIABILITATIVO (ex RECUPERO SOCIALE)

In base ad un accordo stipulato nel 1983 tra gli allora Dicasteri al Lavoro e alla Sanità, vengono tuttora utilizzati quale forma di inserimento al lavoro i contratti di “RECUPERO SOCIALE”, gestiti dal Servizio Socio – Sanitario dell’ISS.

Attraverso una norma del 2013, la retribuzione massima è stata elevata fino all’importo della pensione integrata al minimo. I relativi costi, comprensivi della copertura contributiva, sono a carico del Bilancio dello Stato.

*Non siamo a conoscenza del numero dei Contratti Terapeutici Riabilitativi attivati nei settori pubblico e privato.*

## ALCUNI DATI:

Contratti sottoscritti dalle OO.SS. in merito agli Inserimenti Lavorativi Formativi e Terapeutici attivi nel 2025:

- **29 Settore pubblico allargato**
- **17 Settore privato, di cui 10 Cooperativa in volo.**

A seguito di un accordo sottoscritto tra OO.SS, Funzione Pubblica e ISS nel 2022 sono stati stabilizzati alcuni inserimenti che lavoravano già da anni per l'ISS e sono:

**5** Inserimenti Lavorativi Formativi e Terapeutici (legge 71/1991)

**11** Contratti Terapeutici Riabilitativi (Accordo Dicasteri Lavoro e Sanità del 1983 e s.m.i. – ultima modifica legge 91/2013).

(fonte: archivio accordi sottoscritti FUPI-CSdL)

## ALTRI DATI 2025:

(FONTE: Segreteria di Stato per il Lavoro 10/11/2025)

|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE (invalidità compresa tra il 40% e il 64%)              | 25  |
| Persone in età da lavoro che percepiscono una pensione anticipata (nate dopo il 1965): |     |
| Assegno accompagnamento                                                                | 133 |
| Ordinaria Invalidità                                                                   | 198 |
| Sociale Invalidità                                                                     | 223 |
| TOTALE                                                                                 | 554 |

## **INSERIMENTO LAVORATIVO DEGLI INVALIDI E DEI PORTATORI DI DEFICIT L.71/91**

Le imprese hanno l'obbligo di assumere un invalido o portatore di deficit ogni 20 dipendenti o frazione superiore a 10

### **NUMERO TOTALE AZIENDE SUDDISO IN FASCE IN BASE AL NUMERO DEI DIPENDENTI**

(FONTE UFFICIO NAZIONALE DI STATISTICA – DICEMBRE 2025)

| <b>FASCIA NUMERO<br/>DIPENDENTI</b> | <b>NUMERO AZIENDE</b> | <b>MEDIA DIPENDENTI</b> | <b>DIPENDENTI DA<br/>ASSUMERE IN<br/>BASE ALLA LEGGE<br/>VIGENTE</b>                                   |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DA 10 a 19 i</b>                 | 202                   | 14,5                    | Circa 150                                                                                              |
| <b>DA 20 a 49</b>                   | 103                   | 34,5                    | Circa 150                                                                                              |
| <b>DA 50 a 74</b>                   | 11                    | 62                      | Circa 35                                                                                               |
| <b>DA 75 a 99</b>                   | 14                    | 87                      | Circa 60                                                                                               |
| <b>Oltre 100</b>                    | 18                    | Non determinabile       | Oltre 100                                                                                              |
|                                     |                       |                         | Persone con disabilità<br>potenzialmente occupabili<br><b>ca 500 Privato +<br/>ca 200 PA allargata</b> |

## Infine:

- Non è noto il numero dei lavoratori e delle lavoratrici con un'invalidità accertata compresa tra il 40% e il 64% occupati nel settore privato e pubblico allargato.
- Un'invalidità accertata in misura almeno pari al 65% dà diritto al percepimento della pensione sociale o di invalidità.
- In occasione degli incontri con la Segreteria di Stato per il Lavoro, le OO.SS. hanno chiesto di prevedere, per le persone che perdono il posto di lavoro per motivi di salute, il diritto alla riconversione/ricollocazione. Si tratta di circa l'0,1% del totale degli occupati, che ogni anno perde il posto di lavoro.

## LICENZIAMENTI SETTORE PRIVATO PER INIDONEITÀ ALLA MANSIONE

(FONTE SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO)

2017 - 15

2018 - 31

2019 - 22

2020 - 31

2021 - 35

2022 - 21

2023 - 33

2024 - 26

2025 - 21

Media - 26

2026 - 9 (I Trim.)