

Una modifica “fuori tema” che riduce l’occupazione nelle aziende ordinarie

Il 2026 si apre con una doppia notizia negativa per le persone con disabilità: da un lato una legge sui caregiver percepita come insufficiente, dall’altro l’inserimento, nell’ultimo **Decreto sulla sicurezza sul lavoro**, di norme che rischiano di **ridurre l’accesso al lavoro nelle aziende “ordinarie”**.

La domanda è inevitabile: **perché in un testo nato per prevenire infortuni e promuovere la sicurezza si introducono regole che incidono sull’inserimento lavorativo delle persone con disabilità?**

Richiami alla coerenza normativa rimasti inascoltati

Nel corso di questa legislatura, il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella ha più volte richiamato il Governo alla coerenza tra provvedimenti. Eppure, anche in questo caso, il risultato appare contraddittorio: si parla di tutela e sicurezza, ma si interviene su un tema che riguarda **diritto al lavoro, inclusione e collocamento mirato**.

---

## Cosa prevede la legge 198/2025

Pubblicazione in Gazzetta e modifica alla legge sul collocamento mirato

Il 30 dicembre, ultimo giorno utile dell’anno, la **Gazzetta Ufficiale** ha pubblicato la **legge 198/2025** (“Misure urgenti per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”).

Con l’**articolo 14-bis**, il testo interviene sulla normativa relativa all’**inserimento lavorativo delle persone con disabilità**, ampliando in modo significativo la possibilità per le aziende di **stipulare convenzioni con soggetti terzi** invece di procedere con **assunzioni dirette**.

---

## Assunzione diretta o convenzione: cambia l’equilibrio

Dal 10% al 60% di copertura tramite convenzioni

La disciplina precedente prevedeva che ogni azienda con **più di 50 lavoratrici e lavoratori** fosse tenuta ad assumere una quota di persone con disabilità, e che **solo il 10%** di tale quota potesse essere coperto tramite personale dipendente di un soggetto terzo, attraverso convenzione.

Con la nuova norma, la quota copribile tramite convenzione **sale al 60%**.

Più soggetti convenzionabili, anche fuori dall’obbligo di assunzione

Non aumenta solo la percentuale: si amplia anche l’insieme dei soggetti con cui è possibile stipulare convenzioni. In alcuni casi, possono essere coinvolti persino **datori di lavoro privati non soggetti all’obbligo di assunzione** di persone con disabilità.

L’effetto pratico è un rischio di **riduzione delle assunzioni dirette** e un possibile arretramento dell’inclusione nelle aziende “normali”.

---

## Meno garanzie sul controllo delle condizioni di lavoro

Indebolito il ruolo del Comitato tecnico previsto dalla legge 68/99

La normativa precedente prevedeva una tutela specifica: per verificare che **ambiente, mansioni e condizioni di lavoro** fossero adeguati alle abilità della persona con disabilità, i servizi per il collocamento obbligatorio dovevano **sentire necessariamente il Comitato tecnico** previsto dalla **legge 68/99**.

Nella nuova legge questa garanzia **non risulta più obbligatoria**, con una conseguenza paradossale: una norma inserita in un provvedimento sulla sicurezza può finire per lasciare **meno controlli proprio su chi avrebbe più bisogno di tutele mirate**.

---

## La critica della CGIL: “Un arretramento inaccettabile”

“Le aziende preferiscono multe e sanzioni, e aumentano le convenzioni”

A sollevare il problema è la **CGIL**. Valerio Serino, responsabile dell’Ufficio Politiche per il lavoro e inclusione delle persone con disabilità della CGIL nazionale, esprime una contrarietà netta:

secondo Serino è **inaccettabile** che la copertura tramite convenzioni (art. 12-bis) passi **dal 10% al 60%**.

Richiamando i dati citati nel testo, Serino evidenzia che nel **2023** gli iscritti al **collocamento mirato** sono **880.997** e che, in diversi casi, le aziende preferiscono **pagare sanzioni e multe** piuttosto che assumere persone con disabilità. Quando assumono, inoltre, ricorrono spesso alle convenzioni, **delegando alle cooperative sociali** percorsi che dovrebbero essere di inclusione stabile e ordinaria.

---

## Un’inversione rispetto allo spirito della legge 68/99

Dal superamento della segregazione al rischio di nuova marginalità

La legge 68/99 aveva anche un obiettivo culturale: far uscire le persone con disabilità da una **segregazione** alimentata da ostacoli materiali e stereotipi.

Le nuove norme vanno nella direzione opposta, perché aumentano gli strumenti per adempiere “a distanza” dagli obblighi di inclusione.

Serino sottolinea un punto ulteriore: oltre alla quota più alta di convenzioni, le aziende avrebbero anche la facoltà di **distaccare** lavoratrici e lavoratori con disabilità presso altri soggetti, evitando di accoglierli nella propria organizzazione. Il rischio è quello di **segregare e marginalizzare** ancora di più le persone con fragilità più gravi.

---

## Una scelta coerente con l’impostazione del Governo

“Meno vincoli per le imprese” e meno obblighi di inclusione

Secondo questa lettura, il provvedimento si inserisce in un impianto culturale che punta a ridurre vincoli e obblighi per le imprese. Nel discorso di insediamento, Giorgia Meloni dichiarò l'intenzione di rimuovere "lacci e laccioli": anche l'obbligo di assumere persone con disabilità può essere trattato come un "vincolo" da alleggerire.

Ma il risultato rischia di tradursi in un arretramento concreto su **diritto al lavoro, inclusione e pari opportunità**.

---

**Vai all'articolo originale su <https://www.collettiva.it>**