

NUOVE OPPORTUNITÀ  
SOCIALI E CULTURALI

## LA SFIDA PER LE PARTI SOCIALI

di Flavio Cocanari\*

### *Un osservatorio sulla gestione di un diritto*

Nei giorni scorsi presso il Ministero del lavoro si è svolta una riunione tra rappresentanti delle associazioni di rappresentanza dei disabili, le organizzazioni imprenditoriali e quelle sindacali, oltre che rappresentanti degli enti locali e delle istituzioni di servizio.

La riunione in questione è servita per evidenziare le diverse questioni che dovrebbero essere messe a fuoco da parte di un Osservatorio dell'inserimento lavorativo delle persone disabili, oltre che - naturalmente - suggerire alcune metodologie di lavoro che lo stesso Osservatorio dovrebbe adottare appena costituito in maniera formale e definitiva.

L'implementazione della legge a livello nazionale; adeguamento delle leggi regionali, opzioni sugli assetti organizzativo-istituzionali; modalità di raccordo con le strutture di servizio e di supporto alla gestione dell'inserimento lavorativo; accordi territoriali e interconfederali (di orientamento e di supporto); analisi delle esperienze di inserimento e degli strumenti adottati; valutazioni quantitative e valutazioni catamnestiche sono tutte questioni che possono essere oggetto del monitoraggio dell'Osservatorio, di cui i convenuti hanno concordemente sollecitato la formalizzazione.

### *Basta una legge?*

Ciò è tanto più importante alla luce dell'esperienza che mostra quanto sia difficile credere che il diritto al lavoro dei disabili possa essere affermato e gestito con la semplice approvazione di una legge. Questa, certo, è preliminarmente necessaria ma sarà veramente utile solo se si mostrerà in gra-

do di accompagnare e sostenere una nuova cultura dell'integrazione. Perché ciò però si realizzi sarà, prima ancora, necessario coinvolgere i diversi attori del mondo del lavoro, dell'organizzazione dei servizi nel territorio e i rappresentanti dei singoli enti locali.

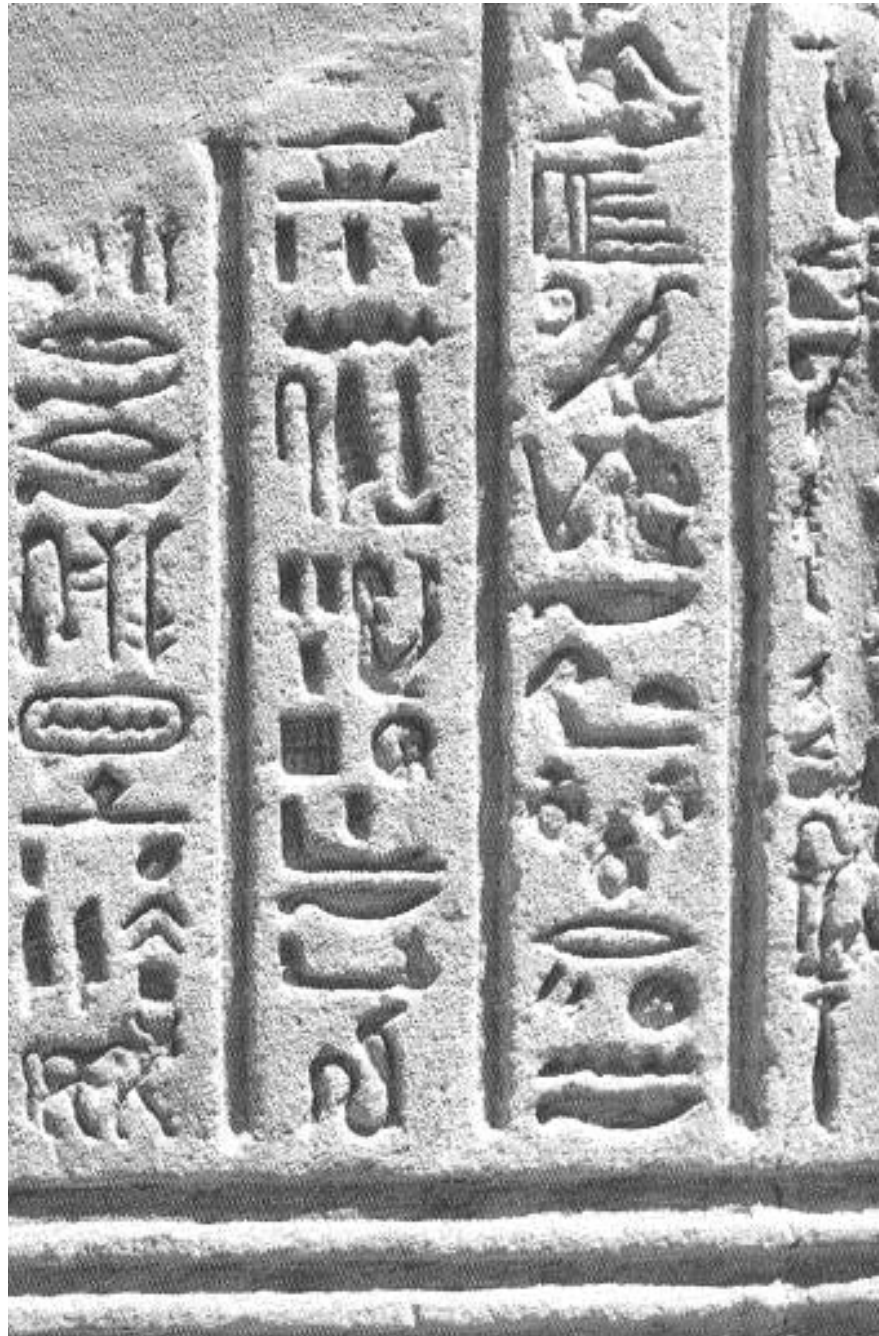
Sia ben chiaro, la legge 68 del 1999, che afferma e regola il diritto al lavoro delle persone disabili è stata il frutto di un complesso e tormentato confronto ed è stata voluta a lungo da tutti gli attori sociali ed istituzionali in questione ed in particolar modo dal sindacato.

Vediamo bene, però, l'obiettivo ultimo di questo impegno.

Il diritto al lavoro deve essere una componente riconosciuta dei diritti generali della persona (e di cittadinanza sociale) e deve essere parte del percorso di definizione delle sue capacità di autonomia, dei suoi obiettivi e delle sue strategie. Per contro, occorre evitare che sia il lavoro a condizionare le possibilità di crescita - in senso lato - della persona. Il lavoro deve essere per la persona e non viceversa.

Alle istituzioni e alle parti sociali competenti dunque la costruzione delle condizioni sociali e produttive in grado di rendere una persona soggetto attivo e prima ancora protagonista nella vita sociale. Questo compito - al di là della vigenza di una legge - è dunque ben più difficile ed articolato dell'inserimento di una persona disabile in un posto di lavoro.

Come è facilmente intuibile, non si tratta di sostituire una legge coercitiva con una di tipo incentivante. Anche se già questo risultato ci lascerebbe soddisfatti. Si tratta di uscire fuori dalla logica mercantile, secondo la quale l'inserimento lavorativo ed il percorso verso l'inserimento è oggetto di contrattazione e di "mes-



sa in luce" di una serie di convenienze delle parti in causa.

"La persona non si contratta". Al di là delle battute d'effetto, è necessario entrare in un rapporto diretto con la persona, nella ricerca e nella considerazione delle sue opzioni espresse, inespresse o inesprimibili. Rispetto a questa ipotesi, il lavoro è solo un elemento funzionale e può entrare in gioco nelle maniere più disparate.

### ***Le condizioni sociali per l'inserimento***

L'idea del diritto al lavoro deve tradursi in costruzione delle condizioni dell'incontro tra la persona e le strutture produttive: quelle specifiche del territorio in cui la persona vive ed è inserita.

Per fare ciò è necessario mettere sotto osservazione le caratteristiche (in positivo e in negativo, in un dato momento e nella sua dinamicità) dell'ambiente sociale ed economico in cui questa persona chiede di entrare.

Tutto ciò dovrebbe significare che l'inserimento lavorativo non può essere il risultato di atti di forza, perché le resistenze che poi si svilupperebbero potrebbero comportare il rifiuto del lavoro da una parte e il rifiuto della persona inserita dall'altra. Occorre fare attenzione a due possibili errori.

1. Pensare che nella ricerca di un rapporto armonico e non conflittuale tra persona e ambiente sociale i problemi (e le aspettative) tendono a risolversi spontaneamente. Al contrario, occorre costantemente sperimentare elementi innovativi, verificandone le conseguenti reazioni, puntando a valorizzare i nuovi atteggiamenti di apertura. In altri termini, non possiamo adagiarci in atteggiamenti scettici (o avallarli) né possiamo pensare di risolvere tutto con meccani-

smi istituzionali, operativi (e culturali) cristallizzati o tendenti alla burocratizzazione e alla ripetitività.

2. D'altra parte, mettere l'accento sull'importanza dell'itinerario verso l'inserimento può comportare il rischio di un'illusione che una volta realizzato l'inserimento tutto sia stato compiuto Tutt'altro! Questo dovrà essere monitorato, sostenuto e adattato giorno per giorno.

### **Quale inserimento lavorativo**

Oggi ci troviamo di fronte alla necessità di reimpostare il significato dell'inserimento lavorativo delle persone disabili. Questo dovrebbe abbandonare la sua funzione indennizzatoria (svolta in gran parte con la vecchia legge 48/68) per assumere quella di parte di un progetto di crescita e di vita. Diventa così più credibile la possibilità che ogni percorso di inserimento lavorativo muova da una valutazione delle condizioni della persona, della sua storia, delle sue aspettative, delle sue difficoltà e delle sue abilità, della sua domanda di futuro. Questo si armonizza meglio con le esigenze del mondo produttivo di accogliere "non obblighi di legge" o "lacci e laccioli" - ma risorse, capacità e competenze che arricchiscono le possibilità di produzione di ogni singolo posto di lavoro oltre che la vita sociale che in essa si sviluppa.

### **Verso la valutazione delle abilità e i bilanci delle competenze**

Proprio sul piano della valutazione delle abilità (e non solo delle difficoltà) e delle potenzialità della persona oggi la legge offre nuovi strumenti. L'abbandono (anche se ancora parziale) delle vecchie tabelle di valutazione (in percentuale) delle riduzioni delle capacità lavorative e l'adozione di un sistema dinamico di valutazione che viene fatto "nel tempo" e a più voci, tra la com-



missione medica e il nuovo comitato tecnico (previsto dall'articolo 6 della legge 68), permette di assicurare gli interlocutori del mondo del lavoro - in particolar modo i datori di lavoro - chiedendo loro di aprire una linea di credito. Siamo convinti, che questa linea di credito - la fiducia nelle abilità e nelle competenze delle persone disabili ed handicappate che inseriremo - si rivelerà un buon affare e non un costo imposto dalla legge o un'azione di natura puramente solidaristica.

### **I servizi di supporto**

La complessa innovazione legislativa (la legge 68/99, il decreto legislativo 469/97, le conseguenti leggi regionali) apre enormi possibilità.

Si apre oggi la prospettiva di riconoscere e consolidare le esperienze di "inserimento mirato" germogliate e gestite finora spontaneamente - sia pure con l'appoggio di norme regionali delle vecchie strutture per l'impiego e delle autonomie locali - dai servizi territoriali (di emanazione delle autonomie locali, delle Usl, delle Agenzie per l'impiego e così via) Gestite da quei servizi che in alcune realtà si chiamano SIL (Servizi di Inserimento Lavorativo) ed in altre realtà assumono sigle e denominazioni diverse.

E' necessario che queste esperienze diventino cultura e - alla lunga - pratica quotidiana. A questo fine è però necessario che si sperimentino e consolidino nuovi canali di comunicazione tra le strutture preposte alla valutazione delle abilità della persona, i servizi riabilitativo-formativi e i servizi per l'impiego.

Il punto di maggiore difficoltà è nel-

l'acquisizione e nel trasferimento delle informazioni relative alla persona ed alla sua capacità di interagire nella comunità, nell'ambiente e nella realtà produttiva in cui si inserirà.

A questo proposito è utile che la legge specifichi le competenze dei componenti del "comitato tecnico" ma ancor più servirà che questo si dia un metodo di lavoro in grado di metterlo in costante rapporto con le strutture di servizio del territorio - a partire dalla scuola - idonee a fornire informazioni ed intervenire costantemente a sostegno del percorso delineato o a correggerlo. Nella costruzione del percorso educativo-formativo e riabilitativo-adattivo fino allo stesso inserimento lavorativo sarà importante che questa struttura di progettazione e di regia sia in grado di realizzare connessioni con tutti i centri di servizio (tra cui quelli riconosciute dagli articoli 17 e 18 della legge 104/92 e costituiti probabilmente prevalentemente dal mondo associativo e del privato-sociale) e quindi anche di natura sociale e non solo istituzionale.

Questa insistenza sulla necessità dei centri di servizio e di loro coordinamento nasce dalla consapevolezza forte che il datore di lavoro "non deve sentirsi abbandonato" una volta che una persona disabile o handicappata viene inserita. Con questo non si intende dire che ogni persona ha bisogno di una serie di servizi e di azioni di supporto, senza i quali non è possibile rivendicare la sua assunzione.

Tutt'altro, però, ogni inserimento deve essere "mirato" alle specificità

della persona e progettato in rapporto alla struttura produttiva in cui questa si inserirà. Ogni inserimento avrà bisogno (o non avrà bisogno) di una gamma di agevolazioni, di supporti e di interventi di mediazione.

Questi interventi - che sarà il comitato tecnico a definire, dopo aver sentito i centri di servizio che hanno seguito ogni specifica persona - dovranno essere garantiti al lavoratore ed al suo datore di lavoro.

### **Mirato su chi**

Ma chi e cosa deve essere oggetto degli interventi di questo coordinamento di risorse? Siamo sicuri che l'unico riferimento per gli interventi ai fini della realizzazione di un inserimento mirato debba essere la persona? In effetti, la persona è solo una delle polarità. Inserimento mirato però non significa percorso di riadattamento della persona. Significa anche riorganizzare il mondo produttivo<sup>1</sup> per renderlo aperto, accessibile e vivibile (e partecipato) a tutti i lavoratori. Significa intervenire sulla cultura collettiva per rimuovere quelle tenaci idee secondo le quali la soluzione più facile è "dare una pensione" a chi fa fatica ad inserirsi. Significa far comprendere che una società che riceve il contributo da persone diverse è sicuramente una società più ricca e ben più capace di crescere e di adattarsi al nuovo, vincendo sfide che le società chiuse e cristallizzate neanche riescono ad intravedere prima di essere soffocate. Inserimento mirato, quindi, va inteso come un'azione che si prolunga nel tempo perché vi siano sempre nuove condizioni di incontro tra una

persona e una struttura produttiva. Incontro che si può realizzare solo a condizione di un convinto sostegno della collettività e di una concreta rete di servizi che parte da precise scelte di tutta la società.

### **Una legge più europea**

In coerenza con l'abbandono della logica della categorialità (del riconoscimento del diritto del lavoro a categorie di "invalidi") e dell'approccio indennizzatorio, la legge sembrerebbe ora puntare al coinvolgimento delle diverse componenti della società. Dovrebbe permetterci quindi di guardarci meglio in faccia e discutere su come e quando realizzare nuovi inserimenti.

La riduzione della quota d'obbligo al 7%, che, pur rimanendo la quota più alta, si avvicina ora alla media di quelle in vigore nei diversi Paesi europei va vista in raccordo al sistema di incentivi. Il mix di strumenti vincolistici ed incentivanti dovrà però trovare il suo equilibrio più avanzato nelle specifiche indicazioni dei progetti di inserimento mirato.

Tra questi strumenti, sia pure di natura diversa, dobbiamo considerare:

- la chiamata nominativa,
- le specifiche soluzioni contrattuali,
- la fiscalizzazione degli oneri sociali,
- i contributi al riadattamento del posto di lavoro,
- la disponibilità di tutors,
- specifici servizi di consulenza e sostegno continuo

L'obiettivo preliminare da non perdere di vista è la realizzazione di interventi di sostegno in grado di convincere il datore di lavoro del fatto che l'inserimento di persone disabili

nella sua struttura produttiva non costituirà intralcio alla sua attività e soprattutto del fatto che egli non verrà lasciato solo nella gestione delle eventuali difficoltà dell'inserimento lavorativo.

Allora, ancor più delle singole misure agevolative, nel sindacato attribuiamo valore ai confronti con i datori di lavoro e con le loro organizzazioni di rappresentanza. Vogliamo - è nostro dovere - anche utilizzando quelle misure agevolative, pervenire ad accordi e a convenzioni in cui tutti i termini e gli strumenti dell'inserimento vengono previsti ed organizzati.

### **Quali convenzioni**

L'approccio delle convenzioni deve comunque spingere ad una grande prudenza. L'abbandono degli automatismi di legge apre prospettive più affascinanti ma più impegnative. Sarà quindi necessario mantenere un atteggiamento critico rispetto alle scelte che giorno per giorno verranno compiute per evitare - come in molte esperienze registrate - che i contenuti della convenzione si riducano ad una rateizzazione della quota dell'obbligo, al ricorso alla chiamata nominativa, al semplice inserimento in attività di tirocinio. Andrà così pretesa la possibilità di percorsi formativi, di riorganizzazione del posto di lavoro e dello stesso modo di lavorare, oltre a specifici momenti di verifica del percorso che si compirà. Ciò comporterà maggiore responsabilità da parte dei diversi "attori" che si troveranno a formulare, gestire o a garantire - e non più soltanto ad aval-

lare l'adozione di questo o quello strumento - i percorsi di attuazione delle convenzioni.

Non a caso, Cgil, Cisl e Uil, hanno chiesto al Ministro del lavoro, quasi un anno fa, di intervenire sul moltiplicarsi di schemi tipo di convenzioni che le province, nella loro autonomia e nell'ambito delle competenze che il decreto legislativo 469 riconosceva loro, stavano elaborando. Con la stessa lettera, il sindacato ha proposto l'elaborazione di linee guida (o programmatiche) utili alla elaborazione delle convenzioni. Tra queste linee-guida deve essere considerato il piano di lavoro in cui si impegna l'azienda (o il gruppo) ed il piano di realizzazione di tutti i passaggi organizzativi che permetteranno all'azienda di assumere lavoratori disabili fino a coprire l'intera quota prevista dalla legge.

Non è possibile, in altri termini pensare ad una calendarizzazione della copertura della quota d'obbligo svincolata da un preciso piano di lavoro. Non è pensabile che questa calendarizzazione non prenda le mosse dalle caratteristiche e dalle dimensioni delle aziende, dalla loro già parziale copertura della quota d'obbligo, dalla loro fruizione (eventuale) di particolari benefici di legge di varia natura.

In questo senso, uno spunto di riflessione apprezzabile per noi è la scelta compiuta dalla Provincia di Cuneo.

### **Condizioni di successo**

L'insistenza con cui queste note tornano sulle condizioni, sugli assetti organizzativi che dovrebbero con-

sentire la realizzazione di inserimenti lavorativi e il mantenimento di persone disabili nel mondo del lavoro può sembrare eccessiva. Eppure è necessario partire dal punto di vista dell'azienda. Senza perdere però di vista la necessità di ruolo e di protagonismo che la persona disabile reclama.

In questa riflessione, è stata fatta la scelta di non entrare nel merito delle questioni tecniche (strutture e modalità di valutazione della disabilità; "fondo nazionale<sup>2</sup>" e "fondo regionale", criteri e modalità di esonero parziale, meccanismi di computo) e degli stessi punti di caduta (livello della quota e livello delle agevolazioni, mantenimento di norme di tutela per fasce specifiche di lavoratori invalidi e quantificazioni delle ammesse o dei contributi esonerativi) risultanti dal lungo confronto che si è avuto nel corso della discussione della legge.

Se il giudizio sulla legge e sui suoi aspetti tecnici non può che rimanere sospeso, gran parte degli esiti di quel giudizio deriveranno dalla capacità degli attori del mercato del lavoro, con il coinvolgimento di tutti gli altri attori del sociale, di "convenire" sugli obiettivi da raggiungere e sulla strumentazione da inventare e mettere in campo volta per volta.

Molto dipende dalla capacità che avremo di:

- organizzare una vera rete di servizi a supporto degli inserimenti mirati;
- mettere in sequenza ed in rete tutte quelle esperienze e risorse (istituzionali e non: di volontariato, di cooperazione sociale, associative)

che operano negli ambiti educativi-formativi, della socializzazione, della realizzazione, della sperimentazione di nuove forme di produzione etc.);

- riconoscere l'inserimento lavorativo come fase di un percorso di crescita e di valorizzazione della persona nella sua dinamicità e nelle sue potenzialità;

- abbandonare la logica vincolistica e coercitiva per abbracciare quella del coinvolgimento e del confronto aperto su ogni nuova ipotesi di inserimento;

abbandonare i meccanismi di gestione tutta istituzionale a favore di una gestione sociale e concertata.

Ed in effetti, le prospettive che si sono aperte con questa legge trovano tutte una ragione in processi più generali che la nostra società sta vivendo:

- di riorganizzazione e di decentramento delle funzioni dello Stato, nel riconoscimento sempre più ampio del principio della sussidiarietà;
- di deistituzionalizzazione;
- di apertura al ruolo delle componenti della società civile,
- dell'apparire di nuove politiche sociali di coinvolgimento e responsabilizzazione della persona.

### **Contrattare nuove occasioni di lavoro**

Gli inserimenti nel mondo del lavoro delle persone disabili non possono essere ora pensati come un fatto puramente organizzativo o come una scommessa di superamento di alcune resistenze culturali. Debbono far parte di un più articolato processo di riorganizzazione e di valorizzazione delle risorse produttive nelle singole situazioni territoriali. Non è accetta-

bile l'idea che l'inserimento lavorativo delle persone disabili sia possibile solo nelle situazioni di sviluppo avanzato. D'altra parte, il grado di successo di un inserimento lavorativo e della sua accettazione dipende in maniera diretta dalla vivacità e dinamicità economica e sociale dello stesso sistema economico e produttivo. Quanto più questo vive condizionamenti che ne limitano lo sviluppo tanto più l'inserimento lavorativo di una persona disabile verrà interpretato come vincolo e intralcio alla produzione di ricchezza.

### **La cooperazione sociale**

A questo riguardo, occorre riflettere che la stessa cooperazione sociale, osannata o osteggiata, a secondo della priorità degli obiettivi scelti (l'inserimento lavorativo tout court oppure l'inserimento in attività "di ripiego", di accoglienza, di socializzazione, di inserimento in "attività lavorativa" solo marginalmente dalla natura economica) potrà pure essere considerata come esempio negativo di un sistema produttivo che "esternalizza" e si deresponsabilizza oppure come importante risorsa sociale che può sostenere e contribuire alla realizzazione di percorsi formativi, di costruzione di abilità e di competenze per le persone da "restituire" al sistema produttivo "profit". Oppure, perché no, per quelle persone che fanno autonomamente la scelta di rimanere in cooperativa, di acquisizione di uno specifico ruolo in una diversa dimensione lavorativa e produttiva, quale possibile realtà di condivi-

sione ed esempio di una diversa socialità. La stessa cooperazione sociale, però, al di là della nobiltà degli intenti e delle risorse messe in campo avrà possibilità di sviluppo solo in una situazione dinamica dell'economia e del sistema produttivo, altrimenti rischia di riprodurre forme nuove di assistenzialismo non individualizzato ma collettivo oppure di lavoro sfruttato e precario mascherato di cooperazione e di pseudosolidarietà.

Nessun giudizio etico va espresso a priori. Ogni scelta è accettabile, ogni scelta può essere condivisibile. L'importante è che la scelta compiuta corrisponda ad una concreta sperimentazione delle possibilità di inserimento e non in un giudizio aprioristicamente espresso sulla non possibilità di inserimento "in ambiente aperto" di qualsiasi persona disabile o di qualsiasi persona handicappata sia pure con disabilità intellettuale, psichica o psichiatrica.

### **La scommessa: inseriamo i più deboli**

Per noi la scommessa più forte del successo di questa legge e del nostro agire contrattuale sarà proprio nella capacità di inserire nel normale mondo del lavoro, così come già le abbiamo inserite nella scuola di tutti e vogliamo inserirle nella società di tutti, queste persone (disabili psichiche o intellettive) la cui risorsa non è solo nel sorriso e nello sguardo ma è più ampia e va scoperta giorno per giorno fino a ridefinire il significato del nostro essere società, del nostro essere comunità.

Dobbiamo così puntare a riattivare meccanismi di sviluppo e di crescita economica? Forse. Questa crescita però non avrebbe senso se non investisse tutte le componenti della società e se non riconoscesse tutte le sue potenzialità. Qui la legge non vale più molto. Molto di più vale la convergenza di attenzione e di obiettivi delle diverse componenti della nostra società. Molto utile sarebbe quindi la ripresa di quell'attività contrattuale - interna ed esterna al posto di lavoro e non necessariamente antagonistica - con cui le parti sociali cercano di individuare le condizioni per realizzare nuovi inserimenti lavorativi, concertandone la realizzazione nel territorio (vanno ricordati, come esempio o come ipotesi da verificare fino in fondo gli accordi comunali o territoriali realizzati alcuni anni fa nel Piemonte, gli accordi con le associazioni imprenditoriali per la formazione e i tirocini lavorativi nel Veneto, gli stessi contratti nazionali di categoria, come quello dei tessili) e puntando ad azioni di verifica e di rielaborazione delle ipotesi di lavoro.

### **Nuovi patti territoriali per una crescita sociale**

Oggi abbiamo l'occasione di rilanciare la scommessa della moltiplicazione e di una riqualificazione dei patti di sviluppo territoriali. Questi saranno più incisivi se saranno in grado di innestare crescita economica e produttiva e crescita sociale e di realizzare condizioni per nuovi inserimenti in attività lavorative e occasioni di ruolo sociale per le fasce di cittadini tradizionalmente ritenute marginali.

Le condizioni di integrazione possono essere sostenute dalla legge. L'uscita però dalla marginalità si avrà solo tramite percorsi concertati di ricostruzione del territorio e delle sue strutture economiche e sociali.

Oggi, di fronte a noi - sindacato, rappresentanze imprenditoriali, associazionismo, volontariato, cooperazione sociale - si apre la sfida del superamento degli atteggiamenti rivendicativi, nella prospettiva della "programmazione concertata" del nuovo.

In questo nuovo deve esserci una ridi-

namizzazione della società, delle sue strutture e dei suoi modelli di funzionamento, il tutto però senza perdere di vista un nuovo valore.

Quello di chi si ripropone con le sue difficoltà e paure ma anche con le sue risorse, le sue speranze e quella gioia soffocata, che sarà bello far esplodere nel volto di chi si vede riconosciuto come cittadino, lavoratore, come persona.

**\*Responsabile nazionale ufficio H Cisl**

### **NOTE**

1. Per entrare nello specifico delle questioni in discussione nella fase appena trascorsa della emanazione dei decreti attuativi, dovremmo interrogarci sul senso che può avere la discussione su quali strutture produttive possono ottenere l'esonero parziale dall'obbligo di legge, se questo esonero non lo si raccorda con una prospettiva di riadattamento degli stessi e se non si cerca di individuare in ciascuno di essi gli spazi (mansioni) accessibili alle persone in diversa condizione di disabilità. Non si tratta di una battuta demagogica. Non professiamo l'idea dell'inserimento ad ogni costo, tutt'altro! Si tratta piuttosto di entrare nello specifico della logica dell'inserimento mirato puntando - se necessario - anche al capovolgimento dell'obiettivo del "matching" - abbinamento capacità-mansioni - per giungere al suo contrario, ratificando non tanto l'esonero parziale dall'obbligo di un'impresa (magari in virtù del generico concetto di "faticosità") quanto l'incollocabilità in determinate e specifiche attività e strutture produttive di persone con particolari minorazioni e condizioni di disabilità.

2. Emerge ora, in sede di elaborazione del decreto attuativo, la discutibilità della scelta di attribuire ai fondi regionali il compito di sostenere gli enti le cui attività sono rivolte all'integrazione lavorativa ed al Fondo nazionale il compito di finanziare le fiscalizzazioni totali o parziali riconosciute alle stesse imprese, nell'ambito delle specifiche convenzioni. Sarebbe stato più logico attribuire al fondo nazionale il compito di sostenere la creazione di strutture ed infrastrutture tese alla riorganizzazione-costruzione del nuovo sistema e al fondo regionale il finanziamento delle specifiche convenzioni e delle agevolazioni in esse contenute.