

DIRITTO AL LAVORO DEL DISABILE

Dall'inserimento all'integrazione

L'entrata in vigore della legge nazionale n° 68 del 1999 segna un cambiamento fondamentale nel modo di affrontare il tema dell'inserimento lavorativo delle persone disabili o svantaggiate da parte delle istituzioni.

La precedente legge n° 482/68 aveva introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati con un certo numero di dipendenti, di assumere un numero proporzionale di lavoratori con disabilità inseriti in liste speciali di collocamento obbligatorio tenute dalla Direzione Provinciale del Lavoro. Con la legge 68 del 99 si passa invece al concetto di collocamento mirato ovvero si fa in modo che vengano avviati ad una determinata attività lavorativa quelle persone con disabilità che abbiano capacità professionali ed inclinazioni compatibili con le qualifiche e le mansioni da dover svolgere, valorizzando, anche attraverso adeguate forme di sostegno, l'efficienza del lavoratore e garantendo dignità alla sua prestazione lavorativa.

Il collocamento mirato sancisce il passaggio dal centralismo burocratico e dalla frammentazione delle politiche per l'inserimento lavorativo ad interventi che riconducono ad un programma complessivo di azioni positive che comprendono la **formazione**, il **collocamento**, le **politiche attive per il lavoro** in un quadro d'insieme collegato al territorio e ai servizi esistenti. Da una visione impositiva, burocratica e poco attenta alle esigenze e qualità delle persone si passa ad un modo di agire che ascolta, osserva e analizza le possibilità di realizzare l'incontro tra le capacità e le competenze lavorative della persona disabile, o svantaggiata, e le esigenze delle imprese nell'ottica di una integrazione tra i servizi e di una innovazione degli stessi.



Il collocamento mirato

Strumento tecnico e di supporto che permette di valutare adeguatamente le persone disabili nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro.

Titolarità

- persone con disabilità fisica, psichica, sensoriale ed intellettiva che abbiano una percentuale d'invalidità civile superiore al 45%;
- persone non vedenti, ossia coloro che siano ciechi assoluti o ciechi parziali con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione;
- persone sordomute dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- persone invalide del lavoro con un grado percentuale di invalidità superiore al 33%;
- persone invalide o invalide civili di guerra, invalide per servizio, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

Età per iscriversi nelle liste del collocamento obbligatorio

A partire dai 16 anni, risolto l'obbligo scolastico, fino all'età pensionabile (art. 1 D.P.R. 333/2000).

Modalità di iscrizione

Il lavoratore deve presentarsi presso il Centro Provinciale per l'Impiego, compilare l'apposito prestampato per la richiesta di iscrizione e consegnare copia dei seguenti documenti:

- 1) certificato che attesti l'invalidità che dia luogo al diritto ad essere iscritti presso le liste speciali;
- 2) diagnosi funzionale, redatta dalla Commissione medica di cui all'art. 4 Legge n. 104/92;
- 3) relazione conclusiva redatta dalla Commissione medica;
- 4) documento di riconoscimento e codice fiscale;
- 5) stato di famiglia;
- 6) titoli di studio e professionali.



Graduatoria unica del collocamento mirato

E' compito delle Regioni definire i termini e le modalità per la costituzione della graduatoria unica, nonché le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria stessa, tenendo conto dei seguenti criteri generali individuati dal regolamento di attuazione della legge 68/99:

- a) anzianità d'iscrizione negli elenchi del Collocamento Obbligatorio
- b) condizione economica
- c) carico familiare
- d) difficoltà di locomozione nel territorio

Datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione

I datori di lavoro, sia pubblici che privati, hanno l'obbligo di assumere:

- 1 lavoratore con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti (ma solo in caso di nuove assunzioni);
- 2 lavoratori con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti;
- 7% dei lavoratori occupati, se essi sono più di 50.

Quote di riserva

Per stabilire quanti disabili un datore di lavoro deve assumere (quota di riserva) è necessario calcolare quanti sono i suoi dipendenti, non calcolando nel totale dei dipendenti:



- i lavoratori disabili già assunti tramite collocamento obbligatorio
- i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi
- i soci di cooperative di produzione e lavoro
- i dirigenti
- i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro
- gli apprendisti
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento
- i lavoratori interinali
- i lavoratori a domicilio
- i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero
- i lavoratori impiegati in mansioni in relazione alle quali gli obblighi di assunzione non sono operanti (si tratta di ipotesi specificamente individuate

dalla legge allo scopo di agevolare alcuni datori di lavoro che operano in particolari settori di attività).

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati in proporzione all'orario svolto.

Non sono da considerare nel numero complessivo dei lavoratori occupati coloro che non sono legati all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato: stagisti e tirocinanti; collaboratori coordinati e continuativi; soggetti inseriti con borse lavoro e piani di inserimento professionale.

Il prospetto informativo

I datori di lavoro obbligati al collocamento delle persone con disabilità sono tenuti ad un adempimento annuale che consiste nella trasmissione agli uffici provinciali per il collocamento mirato, entro il 31 gennaio di ogni anno, del prospetto informativo contenente una serie di informazioni inerenti la loro situazione occupazionale, in particolare il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori disabili occupati ed i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

L'invio del prospetto vale come richiesta di avviamento per le aziende che hanno delle scoperture della quota di riserva. (Il ritardato invio del prospetto informativo comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa fissa e una maggiorata per ogni giorno di ritardo).

Modalità di assunzione di una persona con disabilità

I datori di lavoro assumono i lavoratori con disabilità facendone richiesta di avviamento agli uffici provinciali per il collocamento mirato ovvero attraverso la stipula di convenzioni. La richiesta di avviamento può essere nominativa o numerica.

Convenzioni

Strumento con il quale la Legge intende favorire l'attuazione del principio dell'inserimento mirato attraverso un percorso graduale di inserimento lavorativo delle persone disabili, finalizzato al conseguimento degli obblighi occupazionali.



Gli uffici provinciali per il collocamento mirato possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di inserimento lavorativo aventi ad oggetto la determinazione di un programma volto all'inserimento mirato. Nella convenzione sono stabiliti tempi e modalità delle assunzioni e tra le modalità di inserimento rientrano la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, lo svolgimento di periodi di prova più ampi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, possibili deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di apprendistato e di formazione lavoro.

Gli uffici provinciali per il collocamento mirato possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari difficoltà di inserimento. Tali convenzioni oltre alle mansioni attribuite al lavoratore disabile e alle modalità del loro svolgimento, devono indicare forme di sostegno, consulenza e tutoraggio.

Convenzioni con le cooperative sociali

Gli uffici provinciali per il collocamento mirato possono stipulare con i datori di lavoro e le cooperative sociali e con i disabili liberi professionisti apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili presso le stesse cooperative sociali o presso i liberi professionisti sopra citati, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto, sono limitate nel tempo e nel numero e sono subordinate all'assunzione a tempo indeterminato del disabile.

Agevolazioni e incentivi per l'assunzione dei disabili

I datori di lavoro che sottoscrivono convenzioni con gli uffici provinciali possono beneficiare di alcune agevolazioni di carattere economico sotto forma di riduzioni contributive in proporzione al grado di invalidità e di rimborsi forfettari delle spese necessarie all'adattamento del posto di lavoro. In particolare è prevista:

- la fiscalizzazione totale per la durata massima di 8 anni, dei contributi previdenziali e assistenziali per l'assunzione di lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore del 79% e di lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalla percentuale d'invalidità;
- la fiscalizzazione nella misura del 50% per la durata massima di 5 anni, dei contributi previdenziali e assistenziali per l'assunzione di lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;



- il rimborso forfettario delle spese per la modificazione del posto di lavoro, in modo da adeguarlo alle esigenze operative di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore del 50%; per la predisposizione di tecnologie di telelavoro; per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa del disabile.

Per le finalità sopra citate è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili finanziato annualmente attraverso il bilancio dello Stato. Il Fondo ripartisce tra le regioni le sue dotazioni finanziarie.



Sospensione degli obblighi occupazionali

Istituto in base al quale gli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99 sono sospesi per le imprese che abbiano in atto procedure di mobilità, di licenziamento collettivo, di cassa integrazione guadagni straordinaria e contratti di solidarietà difensivi. La durata della sospensione varia in relazione alla situazione che vi ha dato origine. Entro 60 giorni dal termine della stessa, il datore di lavoro dovrà presentare richiesta di avviamento per i lavoratori disabili che è tenuto ad assumere.

Esonero parziale

L'esonero può essere richiesto ai servizi provinciali per il collocamento mirato da parte dei datori di lavoro, con più di 35 dipendenti, che si trovino in una situazione che non consenta di occupare l'intera percentuale di disabili prevista dalla legge. L'autorizzazione all'esonero può essere concessa in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità (fatica o pericolo). L'esonero non può riguardare l'intera quota di riserva, è concesso a tempo determinato e solo in presenza di adeguata motivazione fornita dal datore di lavoro, che dovrà versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.



Sanzioni

Le sanzioni per i datori di lavoro che violano le norme in materia di collocamento di disabili sono esclusivamente di natura amministrativa, sono disposte dalla Direzione provinciale del Lavoro e le somme derivanti dal loro pagamento sono destinate al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.

Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

Il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili è destinato al finanziamento dei programmi regionali d'inserimento lavorativo e dei relativi servizi. In particolare eroga contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione.

Al Fondo sono destinati:

- gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla L. 68/99,
- i contributi versati dai datori di lavoro a fronte di esonero parziale,
- i contributi elargiti da fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.



AGEFORMA