DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

1. LA DISCIPLINA DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La **legge n. 68 del 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"** ha lo scopo di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

La novità risiede nel nuovo principio di *"collocamento mirato",* previsto all'art. 2 della legge citata: per *"collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"*

Con la nuova legge n. 68 del 1999 è inoltre cambiata la normativa relativa agli adempimenti e agli obblighi per le aziende. Le disposizioni attuative successive alla legge n.68 ed il DPR n. 333 del 10 ottobre 2000 ne hanno precisato le modalità di applicazione.

▪ Principali fonti normative

Legge n. 68 del 1999 *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*
C.M. Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 4 del 2000 *"Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*
D.P.R. n. 333 del 2000 *"Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili"*

▪ Destinatari

ai sensi dell'art. 1 della legge n. 68 del 1999 *"collocamento dei disabili"* i destinatari sono:

a) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni insediate presso le A.S.L.;

b) le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'INAIL in base alle disposizioni vigenti;

c) le persone non vedenti o sordomute, di cui alla legge n. 382 del 1970, e successive modificazioni, e alla legge n.381 del 1970, e successive modificazioni;
Resta ferma la normativa precedente per i centralinisti telefonici non vedenti, per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, per i terapisti della riabilitazione non vedenti, per gli insegnanti non vedenti e per i sordomuti;

d) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e 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 D.P.R. n. 915 del 1978, e successive modificazioni;

ai sensi dell'art. 18 della legge n. 68 del 1999 *"disposizioni transitorie e finali":*

e) in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, secondo le modalità evidenziate nel paragrafo seguente *"Assunzioni obbligatorie - quote di riserva"*

▪ Assunzioni obbligatorie - quote di riserva

Il requisito anagrafico ai fini dell'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio è quello minimo di 15 anni di età e quello massimo dell'età pensionabile prevista dall'ordinamento (60 anni per le donne e 65 per gli uomini)

Destinatari	Quota di riserva
Datori di lavoro che occupano fino a 14 dipendenti	Nessuna
Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti	**n. 1 lavoratore disabile** l'assunzione n.1 disabile è nominativa ed è obbligatoria solo in caso di nuove assunzioni dopo il 18/01/00 ai sensi del D.P.R. n 333 del 2000, - l'obbligo di assumere n.1 disabile dovrà essere adempiuto entro 12 mesi dalla data della prima nuova assunzione - nel caso di seconda assunzione, il termine per adempiere si riduce a 60 giorni dalla data della seconda assunzione stessa
Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti	**n. 2 lavoratori disabili** di cui un'assunzione nominativa e una numerica
Datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti	**7% dei lavoratori** occupati a favore dei soggetti disabili e **n. 1 lavoratore** appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 L. n. 68 del 1999 Le assunzioni saranno nominative nella misura del 60% della quota di riserva e numeriche nel restante 40%
Datori di lavoro che occupano oltre 150 dipendenti	**7% dei lavoratori** occupati a favore dei soggetti disabili e l'**1% dei lavoratori** occupati a favore dei lavoratori appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 L. n. 68 del 1999 Le assunzioni saranno nominative nella misura del 60% della quota di riserva e numeriche nel restante 40%.

▪ Assunzioni obbligatorie – modalità

I datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni, aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla citata legge n. 68 del 1999.
Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della

scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

▪ Agevolazioni per le assunzioni effettuate tramite convenzioni

a) Fiscalizzazione dei contributi al 100% per un max di 8 anni

- Per ogni disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra;
- Per ciascun lavoratore con handicap intellettivo e psichico indipendentemente dalle % di invalidità, previa definizione da parte delle Regioni dei criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10% della loro quota di competenza delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

b) Fiscalizzazione dei contributi nella misura del 50% per un max di 5 anni

- Per ogni disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra;

c) **Rimborso forfettario parziale delle spese necessarie**

- per l'adeguamento del posto di lavoro dei disabili assunti per ogni disabile con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%
- o per l'apprestamento di tecnologie di tele-lavoro
- ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile

Vi invitiamo a consultare il sito della Provincia di Torino http:// www.provincia.torino.it/sito_lavoro/disabili/lavoratori per informazioni ulteriori e più specifiche relative ai seguenti argomenti:

- criteri per il computo della quota di riserva: lavoratori dipendenti non computabili ai fini della determinazione dei soggetti disabili da assumere
- esclusione dell'obbligo per particolari settori, esonero parziale e sospensione degli obblighi occupazionali per determinate cause
- compensazioni territoriali per i datori di lavoro pubblici e privati che siano titolari di aziende aventi diverse unità produttive
- convenzioni con cooperative sociali e disabili liberi professionisti
- sanzioni per le inadempienze dei datori di lavoro
- fondo nazionale e regionale per il diritto al lavoro dei disabili

2. CONCORSI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Vi invitiamo a consultare il sito Informa Handicap della Regione Piemonte
http://www.arpnet.it/cad/ali/newali/lavoro/schede/concorsi.htm

3. SICUREZZA E ADATTAMENTO AL POSTO DI LAVORO

Vi invitiamo a consultare il sito Informa Handicap della Regione Piemonte
http://www.arpnet.it/cad/ali/newali/lavoro/schede/concorsi.htm

4. LEGGE BIAGI - CONTRATTO DI INSERIMENTO: rivolto alle fasce deboli del mercato del lavoro

- **Fonti normative**

D.L. n. 276 del 2003 art. 54-59: "*Contratto di inserimento*"
Accordo interconfederale del 11/02/03: *"Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento"*
Circolare INPS n. 51 del 2004: "*Articoli 54-59 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Contratto di inserimento"*
Comunicato Provincia di Torino del 17/03/2004 "*Contratti di inserimento. Accordo interconfederale 11 febbraio 2004"*

- **Definizione di contratto di inserimento**

L'art. 54 del D. Lgs. n. 276 del 2003 definisce il contratto di inserimento come "*un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di ...*" particolari *"categorie di persone"*.
Il contratto é stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento
Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi, elevabili a trentasei in caso di assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

- **Destinatari ex punto f) dell' art. 54 del D. Lgs. n. 276 del 2003**

Fra le categorie per le quali è ammessa la stipula di contratti di inserimento vi sono: persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
Come indicato nella circolare INPS n. 51 del 2004, con riferimento alla nozione di grave handicap fisico, mentale o psichico, rileva l'insieme di disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", come integrata - con particolare riferimento all'accertamento delle condizioni di disabilità - dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2000 ("Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68")

- **Incentivi economici**

In attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, trovano applicazione gli incentivi economici previsti dalla disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro.

Per approfondimenti Vi invitiamo a consultare il sito della Provincia di Torino
http://www.provincia.torino.it/sito_lavoro/contratti/inserimento/fonti