



PREFAZIONE ALLA II EDIZIONE

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, all'articolo 27, non soltanto impegna gli Stati a creare le condizioni di accesso al lavoro ma anche di poter svolgere l'attività lavorativa in condizioni di pari opportunità con gli altri colleghi, avendo il diritto e l'aspettativa alla progressione della carriera ed alla realizzazione piena della propria persona, seguendo le proprie inclinazioni, attitudini e competenze, senza che un contesto lavorativo negativo (non solo dal punto di vista delle barriere architettoniche, ma anche dell'organizzazione stessa del lavoro) possa, invece, inficiare tutto ciò. Pertanto, l'impegno deve essere su un ben altro piano: quello di realizzare un contesto lavorativo equo per tutti e che preveda giusti accomodamenti e sostegni utili a valorizzare e promuovere il lavoratore con disabilità, senza che vi siano interventi "speciali" e privilegiati, che possano essere vissuti, dagli altri colleghi come qualcosa di anomalo. Occorre, quindi, lavorare sul contesto e sull'organizzazione della formazione (per inserimento e riqualificazione) e dell'ambito produttivo e /o di servizio, così come chiaramente chiesto nella Linea 2 del I Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità (adottato con DPR 4 ottobre 2013). Ad oggi, purtroppo, tutto ciò ancora non avviene in Italia, lasciando il nostro Paese inottemperante anche rispetto alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 5 luglio 2013, con la quale si è dichiarato che l'Italia non ha alcun meccanismo normativo volto a tutelare le pari opportunità nei vari ambiti della vita lavorativa. Per tale motivo, riteniamo di dover già lanciare un forte monito su tutto ciò.

Roberto Speciale

Presidente Nazionale Anffas Onlus

LEGGE N. 68/99: FINALITÀ E PERSONE BENEFICIARIE

Cambiamento di rotta

Con la Legge n. 68/99 si vuole favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità migliorando il sistema sotteso all'avviamento al lavoro delle stesse.

La precedente Legge n. 482/68 aveva introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati, che avessero avuto un certo numero di dipendenti, di assumere un numero proporzionale di lavoratori con disabilità, che fossero inseriti in liste speciali di collocamento tenute dall'allora Direzione Provinciale del Lavoro. Con la Legge n. 68/99 non è venuto meno tale obbligo, ma si è ritenuto di dover fare in modo che, nell'attingere da quelle che oggi sono le cc.dd. graduatorie del "collocamento mirato", siano 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. In tal maniera si valorizza, anche attraverso adeguate forme di sostegno, l'efficienza del lavoratore, garantendo dignità alla sua prestazione lavorativa.

L'art. 2 della Legge n. 68/99 così recita:

"Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorativa e di inserirle nel posto più adatto, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

A tal proposito, si legga l'articolo "Dai laboratori protetti al lavoro che nobilita anche la persona con disabilità", apparso su "La rosa Blu" nel numero di maggio 2008.

Persone beneficiarie

Possono iscriversi alle liste del collocamento mirato (da cui i datori di lavoro possono attingere per assumere le quote di lavoratori con disabilità previste per legge):

- 1) Persone con disabilità fisica, psichica, sensoriale ed intellettiva che abbiano una **percentuale d'invalidità civile superiore al 45%**;
- 2) 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;
- 3) Persone **sordomute** dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- 4) Persone **invalide del lavoro** con un grado percentuale di invalidità superiore al 33%;
- 5) Persone **invalide di guerra 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.

Le persone possono iscriversi al collocamento mirato **a partire dai 15 anni e fino all'età pensionabile** (art. 1 D.P.R. 333/2000).

Ai soli fini dell'iscrizione nelle liste del collocamento mirato, le Commissioni Asl per l'accertamento dell'invalidità civile quantificano la percentuale d'invalidità per il minore di età **superiore ai 15 anni**.

ISCRIZIONE PRESSO LE LISTE DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Richiesta di iscrizione

Il lavoratore che voglia iscriversi nelle liste del collocamento mirato 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) Certificato che attesti la "disabilità" emesso dalla Commissione medica di cui all'art.4 Legge n. 104/92 (ossia diagnosi funzionale e relazione conclusiva);
- 3) Documento di riconoscimento e codice fiscale;
- 4) Stato di famiglia;
- 5) Titoli di studio e professionali.

Diagnosi funzionale

La diagnosi funzionale è la descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona con disabilità e viene redatta dalla Commissione Asl volta anche all'accertamento dello stato di handicap ai sensi dell'art. 4 Legge n. 104/1992.

Nella redazione della diagnosi funzionale si segue il modello allegato al D.P.C.M. 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).

La diagnosi funzionale si basa sui dati anamnestico-clinici, sulla documentazione medica preesistente e sul profilo socio-lavorativo della persona con disabilità per meglio mettere in evidenza le conseguenze derivanti dalle sue minorazioni e/o infermità in relazione al contesto lavorativo.

Relazione conclusiva

Una volta definita, attraverso la diagnosi funzionale, la concreta capacità globale (reale e potenziale) del lavoratore con disabilità, la Commissione medica formula la **relazione conclusiva** contenente **suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità**.

Comitato Tecnico dei Centri per l'Impiego

Le richieste di iscrizione vengono vagliate da un apposito **Comitato Tecnico** composto da funzionari ed esperti nel settore sociale e medico legale, al fine di valutare le **residue capacità lavorative** delle persone con disabilità. Il Comitato Tecnico compila la c.d. "**scheda tecnica**" in cui sono annotate le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura ed il grado di disabilità.

Inserimento in graduatoria

Successivamente vengono stilati l'elenco e la graduatoria unica delle persone disoccupate, indipendentemente dal tipo di disabilità, secondo criteri che vengono stabiliti dalle Regioni.

QUOTE DI RISERVA

Lavoratori con disabilità da assumere

I datori di lavoro, sia pubblici che privati, sono tenuti ad assumere persone con disabilità in proporzione al numero totale dei lavoratori che hanno alle loro dipendenze.

Propriamente occorre 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.

Lavoratori esclusi dal computo della quota di riserva

Non contribuiscono a formare il numero complessivo dei dipendenti utili della quota alla costituzione della base di computo per le quote di riserva:

- 1) Lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, apprendistato, reinserimento, somministrazione presso l'impresa utilizzatrice, lavoro a domicilio;
- 2) Lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero;
- 3) Soggetti di cui all'art. 18 comma 2 Legge n.68/99 (orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio ed, inoltre, profughi) nei limiti della percentuale dell'1%, ivi prevista;
- 4) Lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione delle capacità lavorative in misura pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale;
- 5) Lavoratori impiegati in base all'obbligo della Legge n. 68/99;
- 6) Dirigenti;
- 7) Soci di cooperative e di produzione e lavoro;
- 8) Lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi, calcolati sulla base delle corrispondenti giornate lavorative.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa solo per il personale tecnico-esecutivo e per il personale che svolge funzioni amministrative e nel caso di nuove assunzioni si deve tener conto dell'obbligo di cui al comma 1 dell'articolo 3 della Legge n. 68/99.

N.B. I lavoratori assunti con contratto part-time rientrano nel computo per la base di riserva solo per le ore di lavoro.

Compensazione territoriale

I datori di lavoro **con più di 50 dipendenti** possono assumere in una delle loro sedi o unità produttive un numero di lavoratori (aventi diritto al collocamento mirato) superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di assunti in altra sede.

Questo istituto è stato recentemente innovato dall'art. 9 del Decreto Legge n. 138 del 13 Agosto del 2011, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 148 del 14 settembre 2011.

In particolare l'art. 9 del Decreto Legge modifica l'art. 5 della Legge 68/99 e prevede che gli obblighi di assunzione devono essere rispettati a livello nazionale. In base alla nuova normativa, la compensazione territoriale è attuata direttamente dalle imprese secondo le seguenti modalità:

- I datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e le imprese che sono parte di un gruppo potranno assumere in un'unità produttiva o in un'impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo avente sede in Italia;
- I datori di lavoro privati che si avvalgono della compensazione

territoriale trasmettono il prospetto informativo in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo. Dal prospetto informativo risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva e a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

Non è più richiesta l'autorizzazione preventiva del competente servizio provinciale per le unità produttive situate nella stessa regione e della Direzione generale per l'impiego del Ministero del Lavoro per le unità produttive situate in diverse regioni.

È inammissibile la presentazione contestuale dell'istanza di esonero parziale e compensazione territoriale per le unità produttive dell'azienda (o le imprese del gruppo) che insistono sulla medesima sede provinciale, sulla base del fatto che i due istituti si pongono obiettivi opposti: l'uno prende atto delle difficoltà di inserimento lavorativo degli stessi soggetti e l'altro vuole agevolare le assunzioni dei lavoratori disabili nelle sedi che meglio possono utilizzarli.

Pertanto, un datore di lavoro privato, o un'impresa facente parte di un gruppo, che al 31 gennaio comunica di aver utilizzato la compensazione territoriale, può far ricorso all'esonero parziale per un'unità produttiva per la quale ha effettuato assunzioni in eccedenza, solo a seguito di accertamento dell'effettiva impossibilità di attuare il collocamento mirato per mancanza di adeguate professionalità, pur avendo attivato ogni iniziativa diretta all'inserimento.

Esoneri parziali

I datori di lavoro possono essere **parzialmente esonerati dall'assumere lavoratori con disabilità** quando "per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, che comportano particolare faticosità o pericolosità" non riescano ad adibire i lavoratori con disabilità in mansioni compatibili con il tipo di invalidità e le abilità residue.

In tal caso, il datore di lavoro dovrà versare al Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità **30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non impiegato**.

Il limite percentuale massimo di esonero è del **60%**, elevabile all'80%, per i datori di lavoro operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato.

Sospensione obblighi occupazionali

Gli obblighi di assunzione sono temporaneamente sospesi nei confronti delle imprese che abbiano avuto accesso per i loro dipendenti alla **Cassa Integrazione Guadagni**, abbiano attivato una procedura di mobilità, abbiano avviato una riduzione del personale con licenziamenti collettivi, siano in amministrazione controllata ovvero abbiano stipulato un contratto di solidarietà con i loro dipendenti.

PROSPETTO INFORMATIVO

Invio prospetto informativo

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro, tenuti ad assumere un certo numero di lavoratori con disabilità, devono inviare ai Centri per l'Impiego il c.d. "**prospetto informativo**", da cui risultino i posti ancora da coprire con le relative mansioni. Per i datori di lavoro che, occupando **tra i 15 ed i 35 dipendenti**, procedano ad una nuova assunzione (facendo insorgere, quindi, per la prima volta, l'obbligo di assunzione), l'invio del prospetto informativo deve essere curato **nei 60 giorni successivi**. Viceversa, nel caso in cui i datori di lavoro fuoriescano dall'ambito applicativo della Legge n. 68/99 dovranno solo comunicare tale circostanza, essendo esonerato dall'invio di alcun prospetto informativo.

Ratio prospetto informativo

Il prospetto informativo, oltre che rappresentare la necessità del datore di lavoro di provvedere a ricoprire le quote di riserva eventualmente

scoperte, individua con precisione le qualifiche e le mansioni necessarie all'interno di quella specifica organizzazione produttiva. Infatti, il Centro per l'Impiego dovrà "incrociare" il prospetto informativo del datore di lavoro con la scheda tecnica del lavoratore iscritto nelle liste speciali, affinché avvii al lavoro persone che, in base alle loro inclinazioni e capacità professionali, siano effettivamente idonee a ricoprire certi posti di lavoro.

Pubblicità dei prospetti

I prospetti informativi sono pubblici e possono essere liberamente consultati presso i Centri Provinciali per l'Impiego. In tale maniera, si offre anche la possibilità al lavoratore iscritto nelle liste speciali di prendere atto di quali datori di lavoro abbiano necessità di assumere, affinché possa contattarli personalmente, anche attraverso l'invio del proprio curriculum vitae, per farsi assumere in via nominativa (per le assunzioni di tipo nominativo si veda oltre).

Sanzioni per mancato invio

Qualora il datore di lavoro, pubblico o privato che sia, non presenti il prospetto informativo, gli sarà elevata **una sanzione di euro 578,43** maggiorata di euro 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

N.B. Se il datore di lavoro, a seguito di un'ispezione, ottempera all'obbligo di presentare il prospetto entro il termine breve individuato dall'ispettore stesso, la sanzione viene ridotta di un quarto.

AVVIAMENTO PRESSO I DATORI DI LAVORO

Avviamenti numerici

Il datore di lavoro privato/pubblico richiede l'avviamento al lavoro/avviamento a selezione per un certo numero di lavoratori con disabilità iscritti nelle graduatorie speciali.

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori con disabilità. In particolare, la Legge 26 Febbraio 2011 n. 10 art.2, comma 12-quarter, ha disposto che per i datori di lavoro del settore minerario, con l'esclusione del personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale, la richiesta di assunzione è elevata a 90 giorni. (art. 9 comma 1 L.68/99)

Il Centro per l'Impiego avvia i lavoratori (che abbiano schede tecniche compatibili con le esigenze dei richiedenti) secondo l'ordine di scorrimento della graduatoria.

Assunzioni nominative

I datori di lavoro privati possono coprire le quote di riserva assumendo lavoratori iscritti nelle graduatorie speciali, pur non tenendo conto dell'ordine di scorrimento della graduatoria.

Infatti, questi possono chiedere al Centro Provinciale per l'Impiego di assolvere il loro obbligo attraverso l'assunzione di uno dei lavoratori iscritti al collocamento mirato anche se in una posizione più bassa in graduatoria.

Questo può accadere quando, per esempio, il datore di lavoro già abbia avuto modo di apprezzare la professionalità del lavoratore, semmai durante uno stage presso la propria azienda.

N.B. I datori di lavoro pubblici non possono procedere a tale sistema di assunzioni, se non in favore del coniuge o del figlio di chi sia deceduto durante il servizio per le Forze dell'Ordine o per il Corpo dei Vigili del Fuoco o di chi sia rimasto vittima del terrorismo o della criminalità organizzata.

Limite alle assunzioni nominative

Se il datore di lavoro privato ha alle proprie dipendenze un numero di lavoratori **tra 36 e 50**, potrà fare chiamate nominative solo per il **50%** delle assunzioni obbligatorie; mentre se ha un numero di dipendenti **superiore a 50** può chiamare nominativamente fino al **60%** delle assunzioni obbligatorie.

Avviamento dei lavoratori con mansioni analoghe

In assenza di iscritti con le qualifiche richieste dal datore di lavoro vi è la possibilità di un accordo con il datore di lavoro sulle caratteristiche professionali della persona con disabilità da avviare. Se non vi è neppure la possibilità di un accordo, i Centri per l'Impiego avviano lavoratori di **"qualifiche simili"**, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento da realizzarsi anche attraverso convenzioni che coinvolgono cooperative sociali.

Avviamento nominativo delle persone con disabilità psichica

Per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica, i datori di lavoro possono ottemperare al loro obbligo mediante convenzioni di programma o di inserimento lavorativo con il Centro per l'impiego per l'assunzione nominativa (al di là dei limiti previsti) di tali lavoratori, fruendo di una serie di agevolazioni, tra le quali la fiscalizzazione degli oneri previdenziali ed assistenziali.

Rifiuto legittimo del datore di lavoro

Il diritto del lavoratore con disabilità ad essere assunto persiste quando l'avviamento è compatibile con i posti indicati dal datore di lavoro nei prospetti informativi e nelle richieste di avviamento. In caso contrario, si configura legittimo il rifiuto del datore di lavoro di accettare l'avviamento di lavoratori che **non siano per nulla idonei** a ricoprire le specifiche mansioni richieste. Infatti, non esiste un diritto all'assunzione del lavoratore con disabilità a prescindere dal contenuto della richiesta formulata dal datore di lavoro (Corte di Appello di Torino n. 1720 del 21/12/2004).

CONCORSI PUBBLICI

Quota riservata

Nelle procedure concorsuali volte ad assumere lavoratori nelle Pubbliche Amministrazioni devono essere garantiti dei posti riservati nei limiti della complessiva quota d'obbligo di riserva e fino al **50%** dei posti messi a concorso.

Riserva per gli idonei

La riserva interviene quando il concorrente con disabilità, pur risultando idoneo, non si sia però piazzato nelle posizioni di graduatoria utili alla vincita del concorso. Ma è pur sempre necessario che, anche con particolari modalità esecutive delle prove, si appuri l'idoneità del concorrente.

Infatti, le procedure selettive poste in essere dalle Pubbliche Amministrazioni devono, comunque, garantire l'accertamento della specifica professionalità che è richiesta per un determinato posto di lavoro.

N.B. Concorrenti con disabilità risultati idonei possono essere assunti anche se non versano in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso ai fini dell'adempimento dell'obbligo di copertura delle quote di riserva.

Modalità concorsuali

I bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire alle persone con disabilità di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri. Per esempio, i bandi possono prevedere tempi più lunghi per lo svolgimento delle prove scritte oppure la presenza di interpreti LIS durante l'espletamento delle prove.

È da precisare che le diverse modalità di espletamento non comportano

però la somministrazione di prove, in quanto ad oggetto, diverse da tutti gli altri concorrenti, né tanto meno semplificate.

Recentemente, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 24.06.2014 n. 90 recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari". In particolare, l'art. 25 comma 9 del Decreto ha inserito alcune novità riguardo le agevolazioni in tema di prove selettive di concorsi pubblici o esami abilitanti alle professioni per persone con disabilità. Infatti all'art. 20 della Legge 104/92 è stato aggiunto il seguente comma:

"2-bis. La persona handicappata affetta da invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista". Dunque, ciò significa che tale norma esonera le persone con disabilità dalle preselezioni durante i concorsi pubblici o durante gli esami di abilitazione della professione.

Certificati di sana e robusta costituzione

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono state abrogate tutte le norme che richiedevano il requisito della sana e robusta costituzione.

LAVORATORE INTERDETTO/ TITOLARE DI INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO/ TITOLARE DELLA PENSIONE AI SUPERSTITI

Lavoratore interdetto

Non necessariamente alla persona con una disabilità tale da dar luogo ad interdizione è vietata l'iscrizione alle liste del collocamento mirato o lo svolgimento di un'attività lavorativa. Occorrerebbe, invece, una valutazione del caso concreto per stabilire se la disabilità che ha dato luogo all'interdizione (avente più che altro di mira aspetti giuridici) individua anche una totale incapacità lavorativa per la persona stessa.

Del resto, l'istituto dell'interdizione è visto come una misura di protezione della persona e della sua dignità. Pertanto, impedire alla persona interdetta di svolgere un'attività compatibile con la sua disabilità, significherebbe limitarla ingiustamente nella sua vita di relazione e nella sua capacità di produrre reddito, stravolgendo, quindi, il significato di protezione che è proprio dell'interdizione (Tribunale di Ivrea, sezione lavoro, sentenza 14 giugno 2007, n. 68).

Lavoratore con indennità di accompagnamento

L'art. 1 comma 3 Legge n. 508/1988 indica che l'**indennità di accompagnamento non è incompatibile** con lo svolgimento di un'attività lavorativa. Per esempio, una persona totalmente impossibilitata a deambulare potrebbe anche essere capace di lavorare proficuamente.

Lavoratore titolare di pensione ai superstiti

La Legge n. 31 del 2008 ha previsto (con le precisazioni di cui alla successiva circolazione Inps n. 15/2009) che le persone titolari di pensione "di reversibilità", in quanto inabili al lavoro, non corrono il rischio di perderla nel caso in cui inizino a lavorare, se tale attività ha fini terapeutici e di inclusione sociale (accertata dal centro medico - legali dell'Inps) ed un orario non superiore a 25 ore settimanali. L'attività lavorativa, per far sì che non si perda il beneficio della pensione ai superstiti, deve essere svolta presso laboratori protetti, cooperative sociali o datori di lavoro che assumono persone con disabilità con convenzione di integrazione lavorativa, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata.

Già la Cassazione, Sezione Lavoro, aveva ritenuto nella sentenza n. 12765/2004 che l'essere considerato inabile al lavoro, anche ai fini della percezione della pensione ai superstiti, non precludesse, in asso-

luto, lo svolgimento di alcune attività, attraverso le quali, però, non poter ritrarre un reddito "apprezzabile". Purtroppo, però, si sarebbe dovuta rimettere alla sensibilità di ciascun operatore l'esatta determinazione di quando un provento da attività lavorativa fosse "apprezzabile".

Col Decreto "Mille Proroghe" del febbraio 2008 si può ritenere che la pensione ai figli superstiti inabili possa spettare anche se pongono in essere un'attività lavorativa con finalità terapeutiche da cui trarre, addirittura, una retribuzione pari almeno al trattamento minimo delle pensioni, incrementato del 30% (ossia 7.448,00 euro per l'anno 2008).

CONVENZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 11-12-12 BIS DELLA LEGGE N. 68/99

Convenzioni di programma

Ai sensi dell'art. 11 comma 1 legge n. 68/99, i Centri per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro, pubblici e privati, (anche non obbligati) delle convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Attraverso tali convenzioni, invece di avviare direttamente gli iscritti alle liste speciali, si attua un **graduale inserimento** della persona con disabilità nel contesto lavorativo, semmai predisponendo momenti formativi propedeutici all'ingresso del lavoratore nel mondo del lavoro e/o verificando le soluzioni organizzative adottate per tale momento (vedasi periodi di prova o contratti a tempo determinato). Le convenzioni, infatti, possono prevedere:

- 1) I tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare;
- 2) Lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento;
- 3) Lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo di riferimento;
- 4) Facoltà di scelta nominativa dei lavoratori da assumere;
- 5) Assunzioni a tempo determinato.

Anffas Milano Onlus si è posta il problema di accompagnare verso il mondo del lavoro i ragazzi con disabilità ed ha fatto sorgere nel 1988 l'Agenzia Mediazione Lavoro, impegnata a predisporre percorsi personalizzati, partendo dalla formazione professionale.

Un'esperienza per certi aspetti simile è stata attuata anche da Anffas Trentino già rappresentata in un articolo apparso su "La Rosa Blu", numero di luglio 2005, pagg. 27-31.

Convenzioni di integrazione lavorativa

Ai sensi dell'art. 11 comma 4 legge n. 68/99, i Centri per l'impiego con i datori di lavoro, pubblici o privati, stipulano convenzioni per persone con disabilità che abbiano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Tali convenzioni si adattano maggiormente alle persone con disabilità intellettiva e/o relazionale che, oltre ad avere difficoltà ricollegabili alle loro capacità funzionali, potrebbero avere anche difficoltà relazionali con i colleghi di lavoro. In queste convenzioni, oltre ad essere stabiliti i tempi, i periodi di prova e le modalità di assunzione, sono previste forme di sostegno, tutoraggio e di consulenza da parte dei servizi competenti per l'inserimento ed il mantenimento del posto di lavoro. A tal proposito, un'importante previsione è quella della periodicità delle verifiche che circa l'andamento del percorso formativo.

Inserimento temporaneo in cooperative sociali, imprese sociali, ditte individuali

Ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 68/99 (così come modificato dall'art. 1 comma 37 della Legge n. 247/07), i datori di lavoro privati, obbligati ad assumere persone con disabilità, possono stipulare una convenzione

con i Centri per l'impiego e una cooperativa sociale di tipo B o un'impresa sociale o un libero professionista con disabilità (anche costituito in ditta individuale) o altro datore di lavoro privato (anche non obbligato), definiti "**soggetti ospitanti**". In virtù di tale convenzione il lavoratore con disabilità, assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro obbligato, sarà inserito, a fini formativi, presso i soggetti ospitanti per un periodo massimo di **12 mesi**, eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi. In contropartita il datore di lavoro obbligato si impegna ad affidare al soggetto ospitante commesse di lavoro per un ammontare non inferiore a quello che consenta a quest'ultimo di applicare la parte normativa e contributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Condizioni di inserimento lavorativo

Ai sensi dell'art. 12 bis della legge n.68 /99 (introdotto dall'art. 1 comma 37 della Legge n.247/07), i datori di lavoro privati, obbligati ad assumere persone con disabilità, definiti "soggetti conferenti" possono stipulare una convenzione con i Centri per l'impiego e una cooperativa sociale di tipo B o un'impresa sociale o altro datore di lavoro privato (anche non obbligato), definiti "**soggetti destinatari**".

Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) Non avere in corso procedure concorsuali;
- 2) Essere in regola con gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro;
- 3) Essere dotati di locali idonei;
- 4) Non aver proceduto nei 12 mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- 5) Avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

In virtù di tale convenzione, il solo lavoratore con disabilità, che presenti particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, è assunto dai soggetti destinatari che si impegnano, per almeno tre anni, ad averlo alle loro dipendenze a fronte dell'obbligo da parte del datore di lavoro che ha l'impegno di affidare loro commesse per un ammontare non inferiore a quello che consenta di applicare la parte normativa e contributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla legge e previa valutazione da parte degli uffici competenti, il datore di lavoro può:

- 1) Può rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non superiore ai due anni;
- 2) Assumere il lavoratore disabile con contratto a tempo indeterminato mediante assunzione nominativa, e in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili nei limiti disponibili previsti.

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in Convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo, e nel caso di inadempimento è previsto l'irrogazione di sanzioni amministrative.

Incentivi alle assunzioni

Ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 68/99, le regioni e le province autonome, tramite le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili e nei limiti disponibili previsti, possono concedere un incentivo all'assunzione di lavoratori con disabilità che, assunti attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 della Legge 68/99, abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tali incentivi vengono concessi:

- 1) Nella misura non superiore al 60% del costo salariale per ogni lavoratore con disabilità assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza 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;

2) Nella misura non superiore al 25% del costo salariale per ogni lavoratore con disabilità assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbia una 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 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;

3) Per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle condizioni operative dei lavoratori con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, oppure per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa della persona con disabilità;

In ogni caso il contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore. E tali incentivi sono anche estesi ai datori di lavoro privati. Pertanto, è stato istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità da destinare al finanziamento di programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Le regioni e le province comunicano annualmente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo.

COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B

Condizioni di inserimento lavorativo

La legge n. 381/1991 disciplina le cooperative sociali suddividendole tra quelle:

- 1) **di tipo A**, attraverso le quali si gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi, rivolti, quindi, anche alle persone con disabilità;
- 2) **di tipo B**, che svolgono attività lavorative agricole, industriali, commerciali o di servizi attraverso le prestazioni lavorative anche di "persone svantaggiate".

Secondo l'art.4 della L. n. 381/1991 sono considerate "persone svantaggiate": le persone dichiarate invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, le persone in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Il numero complessivo di tali persone deve costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa ad esse, compatibilmente con il loro stato soggettivo, devono essere socie della cooperativa stessa.

Finalità delle cooperative sociali

Con la forma giuridica della cooperativa sociale di tipo B si coniuga il carattere della produzione di beni e servizi, proprio di qualsiasi attività imprenditoriale, con l'esigenza sociale di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di alcune persone che, per la loro condizione, potrebbero avere delle grandi difficoltà (c.d. scopo mutualistico). Tale fine si persegue tenendo presente che la cooperativa sociale è un ente che, pur esercitando un'attività economica di impresa, non ha fine di lucro, in quanto non divide gli utili patrimoniali tra i soci, ma li utilizza per il perseguimento del fine solidaristico dell'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate, anche, semmai, pianificando degli orari più flessibili o ridotti per le persone svantaggiate.

Agevolazioni per le cooperative

Le finalità ricordate possono perseguirsi anche in virtù di un regime agevolato per tali enti. Infatti, le cooperative sociali, sono per legge (art.

10 D.lgs. 460/1997), **ONLUS** e, quindi, assoggettate al regime tributario e fiscale differente e di maggior favore. Inoltre, le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta ai lavoratori svantaggiati, sono ridotte a zero. Ricordiamo poi che, attraverso le convenzioni di cui agli articoli 12 e 12 bis Legge n. 68/99, possono essere stipulati accordi con i Centri per l'impiego ed i datori di lavoro, obbligati ad assumere persone con disabilità affinché queste ultime, almeno per un certo periodo di tempo, svolgano la propria prestazione lavorativa presso le cooperative sociali, che dovrebbero garantire degli inserimenti più gradualmente e flessibili nel mondo del lavoro.

Persone svantaggiate-socie della cooperativa

Qualora le persone svantaggiate siano socie della cooperativa, hanno gli **stessi diritti degli altri soci** e, quindi, anche il diritto di concorrere alla gestione dell'impresa, partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa.