

DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI : LEGGE 68/99

La legge 68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) rappresenta uno strumento innovativo, attraverso il quale la nostra Repubblica sancisce il superamento della precedente normativa (legge 482/68) e, nello stesso tempo, dell'impostazione strettamente assistenzialistica che la caratterizzava.

All'interno della legge 68/99 si fa strada il concetto del "collocamento mirato", intendendo con questa espressione l'inserimento lavorativo del disabile attraverso un'attenta valutazione delle capacità residue in relazione alla disabilità (a cura degli organismi sanitari competenti) e prevedendo, dove necessario, percorsi di formazione, stage e tutoraggio aziendali.

E' la considerazione della persona disabile come lavoratore a rappresentare l'aspetto più interessante della nuova legge : non si punta l'indice contro ciò che il soggetto non è in grado di fare, si analizza la sua abilità, quello che egli può produrre, si considera, in altre parole, prima di tutto la Persona, poi il suo handicap.

Il concetto di "collocamento mirato", sul principio dell'uomo giusto al posto giusto, che anima la legge 68/99, rappresenta un importante e prezioso passo avanti verso un innegabile diritto (e dovere) di tutti i cittadini : quello al lavoro.

A chi si rivolge la legge 68/99

- a) *" alle 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 "*
- b) *" alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento "*
- c) *" alle persone non vedenti (intendendo con questo termine i soggetti affetti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad 1/10 da entrambi gli occhi) o sordomute (soggetti colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata)..... "*
- d) *" alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria..... "*

AVENTI DIRITTO	SOGLIA DI ACCESSO	ENTE A CUI SPETTA IL RICONOSCIMENTO
Invalidi civili	46%	Azienda USL
Invalidi del lavoro	34%	INAIL
Non vedenti	Cecità assoluta o residuo visivo non superiore ad un decimo da entrambi gli occhi	Azienda USL
Sordomuti	-	Azienda USL
Invalidi di guerra Invalidi civili di guerra Invalidi per servizio	Dall'ottava alla prima categoria	Ministero del Tesoro

L'articolo 18 (Disposizioni transitorie e finali) precisa che, in attesa dell'entrata in vigore di una normativa specifica, i datori di lavoro (pubblici e privati) che occupano oltre 50 dipendenti sono tenuti ad assumere vedove ed orfani per causa di lavoro, di guerra, di servizio e i profughi italiani rimpatriati, nella misura seguente :

- una unità se occupano da 51 a 150 dipendenti
- l'1 per cento del totale se occupano oltre 150 dipendenti.

N.B. Tali quote non vanno a sostituirsi a quelle previste per i soggetti disabili, ma ad aggiungersi ad esse.

Cosa fare per usufruire del collocamento obbligatorio

Condizione indispensabile per usufruire dei benefici previsti dalla legge 68/99 è l'iscrizione negli appositi elenchi del collocamento obbligatorio, tenuti presso i Servizi per l'impiego delle Amministrazioni Provinciali.

Per iscriversi, i richiedenti devono essere in possesso dei seguenti requisiti :

- a) ANAGRAFICI : età non inferiore a 15 anni e assolvimento dell'obbligo scolastico (l'iscrizione è valida fino al raggiungimento dell'età pensionabile)
- b) SOGGETTIVI : essere affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali che determinano una disabilità giudicata al di sopra di una determinata soglia (soglia di accesso)
- c) ESSERE DISOCCUPATI : (fatta eccezione per la partecipazione ai concorsi pubblici)

Quali documenti presentare per l'iscrizione

- 1) Copia dell'attestato di invalidità
- 2) Attestato di disoccupazione
- 3) Stato di famiglia

Solitamente i Servizi per l'impiego iscrivono il richiedente negli elenchi del collocamento obbligatorio con riserva di ulteriore accertamento dell'invalidità da parte degli organismi sanitari competenti.

Il richiedente è infatti sottoposto a visita medico legale (ad esempio da parte dell'Azienda USL – U.F. Medicina Legale per la categoria invalidi civili) che accerta l'idoneità al lavoro, indica le mansioni compatibili con lo stato invalidante e la necessità di eventuali interventi di supporto per consentire l'inserimento lavorativo.

Cosa fare una volta iscritti

I soggetti richiedenti in possesso dei requisiti precedentemente indicati sono iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio in un'unica graduatoria compilata indipendentemente dalla causa invalidante.

La posizione in graduatoria è determinata attraverso i seguenti criteri :

- 1) anzianità di iscrizione
- 2) reddito soggettivo dell'interessato

- 3) carico familiare
- 4) grado di invalidità

Successivamente all'iscrizione, il disabile ha la possibilità di aderire alle offerte di lavoro che giungono al Servizio di collocamento obbligatorio sia da parte di Enti Pubblici sia da parte di Aziende private; egli deve manifestare la propria volontà di adesione compilando l'apposito modulo di prenotazione.

E' opportuno ricordare che la volontà dell'interessato risulta fondamentale affinché il Servizio per l'impiego possa procedere agli avviamenti al lavoro; essi non avvengono in maniera "automatica" dopo l'iscrizione.

Il disabile disoccupato è tenuto a controllare periodicamente le offerte disponibili attraverso le bacheche informative presenti presso i Centri per l'impiego, l'utilizzo di Internet, la lettura dei quotidiani e così via; naturalmente ogni singola offerta di lavoro contiene particolari requisiti in relazione alla mansione da svolgere : il disabile deve controllare dunque ciò che è richiesto e, sulla base della propria volontà e dei requisiti di cui è in possesso, effettuare la prenotazione.

Nello stesso modo egli, se in possesso del diploma di scuola media superiore oppure di titolo universitario, ha la facoltà di partecipare ai concorsi pubblici (sia quelli riservati ai beneficiari della legge 68/99, sia quelli non riservati ad essi)

L'ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E' INDISPENSABILE PER ACCEDERE AI BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE 68/99

L'avviamento al lavoro

La legge 68/99 prevede, per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assumere disabili secondo le seguenti modalità :

- num. 1 disabile se occupano tra 15 e 35 dipendenti
- num. 2 disabili se occupano tra 36 e 50 dipendenti
- il 7% del totale se occupano oltre 51 dipendenti

Schematicamente :

ENTI PUBBLICI E AZIENDE PRIVATE	DISABILI DA ASSUMERE	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
Da 15 a 35 dipendenti	1 disabile	Chiamata nominativa
Da 36 a 50 dipendenti	2 disabili	1 chiamata nominativa 1 chiamata numerica
Oltre 51 dipendenti	7% del totale	60% chiamata nominativa 40% chiamata numerica

Nel caso in cui si proceda ad una chiamata nominativa, il Servizio di collocamento obbligatorio trasmette al datore di lavoro richiedente l'elenco completo dei soggetti che si sono prenotati per quella determinata offerta di lavoro.

Spetterà al datore di lavoro selezionarli tutti e scegliere il disabile che riterrà più idoneo a svolgere la mansione richiesta.

Nel caso in cui si proceda ad una chiamata numerica, il Servizio di collocamento obbligatorio formula una graduatoria dei soggetti che si sono prenotati (in base ai criteri precedentemente detti) e provvede ad avviare l'avente diritto (o gli aventi diritto) al datore di lavoro richiedente.

Assunzioni obbligatorie da parte di Enti Pubblici

Nella stragrande maggioranza dei casi, le Pubbliche Amministrazioni provvedono all'assunzione del personale disabile da adibire a mansioni per le quali è richiesto il requisito della sola scuola dell'obbligo per chiamata numerica.

Per quanto riguarda, invece, le qualifiche superiori gli aspiranti vengono selezionati mediante concorso pubblico : in tal caso la riserva a favore dei soggetti disabili non può superare il 50% dei posti in palio.

E' opportuno soffermarsi ad indicare cosa avviene se il disabile che partecipa al concorso **consegu** **l'idoneità**; si distinguono le seguenti situazioni :

- a) egli è posto tra i vincitori se l'Ente che ha bandito il concorso non ha coperto, nella sua totalità, la quota d'obbligo riservata ai disabili
- b) egli mantiene la propria posizione in graduatoria nel caso in cui l'Ente che ha bandito il concorso abbia già assolto l'obbligo assuntivo previsto per i disabili

Le Pubbliche Amministrazioni, inoltre, sono tenute a riservare il 10% dei posti della quota d'obbligo ai disabili gravi o affetti da disabilità psichica (comunque ai soggetti con grado di invalidità pari o superiore al 67%). Il ricorso alle chiamate nominative è previsto per gli Enti Pubblici esclusivamente nei casi in cui stipulino con i Servizi provinciali per l'impiego le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge 68/99 e in relazione a quanto previsto dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1/12/1993 (chiamata nominativa, ad esempio per l'assunzione di disabili psichici che presentano particolari difficoltà di inserimento).

Assunzioni obbligatorie presso Aziende private

I datori di lavoro privati provvedono ad assumere disabili nella percentuale e secondo le modalità precedentemente indicate.

Nel caso in cui essi stipulino, con i Servizi provinciali per l'impiego, le convenzioni previste dall'art. 11 della legge 68/99 (in modo tale da programmare le assunzioni nel tempo, indicando le figure professionali richieste e le modalità di inserimento lavorativo), acquisiscono la facoltà di utilizzare chiamate nominative per la totalità dei disabili da assumere.

Ad esempio, un'azienda che occupa oltre 51 dipendenti ha l'obbligo di assumere disabili nella percentuale del 7% sul totale dei lavoratori occupati (escludendo coloro che non rientrano tra i soggetti sui quali calcolare la quota d'obbligo) :

- se non ha stipulato convenzioni con i Servizi provinciali per l'impiego, l'azienda deve assumere il 60% per chiamata nominativa e il 40% per chiamata numerica
- in caso di stipula della convenzione potrà assumere la totalità dei disabili per chiamata nominativa.

I partiti politici, le organizzazioni sindacali, le associazioni senza finalità di lucro assumono disabili per chiamata nominativa considerando nel numero dei soggetti sui quali calcolare la quota d'obbligo esclusivamente il personale tecnico ed escludendo coloro che ricoprono incarichi politici, elettivi o di volontariato.

Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per le aziende private.

La Banca d'Italia e l'Ufficio Italiano Cambi provvedono alle assunzioni obbligatorie mediante selezione pubblica, anche su scala nazionale.

Lo strumento della convenzione

Si distinguono due tipologie di convenzione :

- a) convenzione di programma : utilizzata dai datori di lavoro (pubblici e privati) per programmare nel tempo le assunzioni obbligatorie; si individuano le figure professionali da assumere, si fissano i tempi di copertura della quota d'obbligo, si prevedono, in caso di necessità, periodi di prova più ampi rispetto a quelli previsti dai contratti di lavoro, si organizzano percorsi formativi, stage aziendali
- b) convenzione di integrazione lavorativa (convenzione individuale) : stipulata tra il Servizio provinciale per l'impiego e il datore di lavoro (pubblico o privato) per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili che presentano particolari difficoltà; si individuano percorsi personalizzati in relazione alle necessità individuali di soggetti ben determinati.

E' opportuno ricordare che soltanto le assunzioni effettuate tramite convenzione offrono al datore di lavoro la possibilità di usufruire delle agevolazioni contributive e di quelle previste per l'adattamento del posto di lavoro.

Talvolta può risultare utile l'inserimento dei soggetti con handicap particolarmente grave in un "ambiente guidato" al fine di consentire loro l'apprendimento della mansione alla quale saranno successivamente adibiti; tale "ambiente guidato" è individuato nelle cooperative sociali.

La procedura prevista dalla legge 68/99 è la seguente :

- Assunzione del disabile da parte del datore di lavoro
- Trasferimento del disabile in cooperativa per lo svolgimento dell'attività formativa necessaria (per un termine di 12 mesi prorogabili per ulteriori 12)
- Il datore di lavoro si impegna a fornire alla cooperativa presso la quale il disabile è occupato commesse di lavoro utili allo svolgimento dell'attività formativa (e tali da ricoprire i costi contrattuali e normativi del CCNL, assieme a quelli contributivi)
- La cooperativa sociale provvede al versamento dei contributi previdenziali per il disabile

Il ruolo delle cooperative sociali può essere svolto anche da un libero professionista disabile.

Agevolazioni per le assunzioni di disabili

Per i datori di lavoro che assumono disabili attraverso lo strumento delle convenzioni (di programma e integrative) sono previste le seguenti agevolazioni :

CATEGORIE DI DISABILI	AGEVOLAZIONI PREVISTE
Invalidi civili con invalidità superiore al 79% e grandi invalidi del lavoro, di guerra e per servizio	Fiscalizzazione totale per un massimo di 8 anni dei contributi assicurativi e previdenziali

Disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%	Fiscalizzazione fino ad un massimo di 5 anni dei contributi assicurativi e previdenziali
Disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%	Rimborso totale o parziale delle spese sostenute per l'adattamento del posto di lavoro, l'abbattimento delle barriere architettoniche e per approntare postazioni di telelavoro
Disabili psichici	Fiscalizzazione totale per un massimo di 8 anni dei contributi assicurativi e previdenziali

Sanzioni per chi non rispetta la normativa

Le imprese private e gli enti pubblici economici che non provvedono oppure che provvedono in ritardo a formulare la richiesta di assunzione di disabili ai Servizi provinciali per l'impiego, sono soggetti al pagamento della somma di euro 516,46 (a cui si aggiungono euro 25,82 per ogni giorno di ritardo).

Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990 n° 241, delle inadempienze in materia di assunzioni obbligatorie nelle Pubbliche Amministrazioni si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalla normativa sul pubblico impiego.

Trascorsi 60 giorni dalla data in cui il datore di lavoro è obbligato ad assumere disabili, è prevista una sanzione di euro 51,65 per ogni disabile non occupato. Tale somma è versata sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (istituito ai sensi dell'art. 14 della legge 68/99).

Rapporto di lavoro dei disabili assunti obbligatoriamente

Ai lavoratori disabili assunti ai sensi della legge 68/99 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro.

Inoltre :

- 1) il datore di lavoro non può adibire il disabile allo svolgimento di mansioni non compatibili con le sue minorazioni
- 2) in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di riorganizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che sia verificata la compatibilità del suo stato invalidante con le mansioni a lui affidate. Nelle stesse ipotesi il datore di lavoro può chiedere se il disabile, a causa delle sue minorazioni, possa essere ancora occupato in azienda
- 3) nel caso in cui venga riscontrata l'incompatibilità del disabile con la prosecuzione dell'attività lavorativa (o per l'aggravamento delle sue condizioni di salute oppure a causa della nuova organizzazione del lavoro), egli ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro finché tale incompatibilità persista. Durante questo periodo il disabile può essere impiegato nello svolgimento di un tirocinio formativo
- 4) in caso di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro è tenuto al mantenimento della quota d'obbligo, pena la nullità dei licenziamenti stessi
- 5) il datore di lavoro è tenuto a comunicare, al Servizio provinciale per l'impiego di competenza, la risoluzione del rapporto di lavoro con il disabile assunto obbligatoriamente nel termine di 10 giorni.