

Collocamento mirato, mediato e condiviso.

Claudio Messori

ABILI AL LAVORO

Guida alla legge 68/99



Claudio Messori

ABILI AL LAVORO

Guida alla legge 68/69

Dalla norma al senso: un ponte tra le diversità

Direttive, modifiche e aggiornamenti sul collocamento mirato e sulle modalità di assunzione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette: requisiti e procedure.

Questa guida nasce nell'ambito del *Progetto D.E.A. - Disability Employment And inclusion*, realizzato da IAL Lombardia in collaborazione con la rete territoriale dei servizi di inclusione sociale e finanziato da Fondazione Cariplo, allo scopo di supportare l'inserimento lavorativo delle persone disabili "deboli".

Progetto realizzato da:

IAL Lombardia

Finanziato da:

Fondazione Cariplo

In collaborazione con:

Agenzia Formazione Orientamento Lavoro Monza e Brianza;

Consorzio Desio Brianza;

Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa";

Cooperativa Arcos Italia;

Cooperativa La Fontana;

Cooperativa Il Gabbiano.

Copyright © IAL Lombardia, 2022

Indice

Dalla norma al senso: un ponte tra le diversità	pag. 05
Supporto al Disability Management Aziendale	pag. 09
Convenzioni come Strumento Condiviso	pag. 11
Collocamento dei disabili (art. 1)	pag. 13
Collocamento mirato (art. 2)	pag. 19
Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva (art. 3)	pag. 21
Criteri di computo della quota di riserva (art. 4)	pag. 23
Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi (art. 5)	pag. 27
Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili (art. 6)	pag. 29
Modalità delle assunzioni obbligatorie (art. 7)	pag. 31
Elenchi e graduatorie (art. 8)	pag. 33
Richieste di avviamento (art. 9)	pag. 35
Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti (art. 10)	pag. 37
Convenzioni della L. 68/99 (artt. 11/12) e del d.lgs. 276/03 (art. 14)	pag. 39
Agevolazioni per le assunzioni (art. 13)	pag. 47
Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14)	pag. 49
Sanzioni (art. 15)	pag. 53
Obbligo di certificazione (art. 17)	pag. 57
Disposizioni transitorie e finali (art. 18)	pag. 61
Come cambia il collocamento mirato: decreti attuativi D.lgs. 151/15	pag. 65
Il responsabile dell'inserimento lavorativo e il disability management	pag. 69
Compiti per gli stakeholder aziendali: piccoli passi operativi	pag. 73
La Rete per l'Inclusione: come operare	pag. 75
Proposte di modifiche legislative	pag. 77
Il tema della salute per un corretto welfare aziendale	pag. 79
Il ruolo della contrattazione collettiva	pag. 85

Dalla norma al senso: un ponte tra le diversità

Lo stato dell'arte della legge 68/99 dopo più di 23 anni di applicazione, terminato il "rodaggio", ci porta ad una più equilibrata considerazione dei bisogni dei nostri due utenti/clienti: **i disabili e le aziende.**

Nei primi 10 anni le aziende ricercavano il disabile "abile" per soddisfare l'obbligo con il bisogno di alta professionalità, delineando una minore capacità e disponibilità a supportare progetti di inserimento lavorativo per tutti quei soggetti che, a causa di una bassa scolarità, scarse competenze e patologie fortemente invalidanti, pur compatibili con un'attività lavorativa ma decisamente poco spendibili nel mondo del lavoro.

Ora, essendo ormai arrivati allo zoccolo duro degli iscritti ai collocamenti mirati, uno dei più importanti cambiamenti culturali avvenuti nell'ultimo decennio è stata l'accettazione delle persone con handicap come membri attivi della società, accettazione che ha rappresentato il superamento di un rapporto chiuso e diffidente con la diversità, grazie anche alle azioni di sensibilizzazione messe in campo dai progetti provinciali finanziati dal Fondo Regionale.

Si è saputo investire sulle politiche attive del lavoro, sulla formazione e sulle competenze necessarie ai servizi per supportare i processi di inserimento lavorativo.

La continuità tra le nuove strutture del collocamento mirato, mediato e condito della legge 68/99 e l'esperienza originale e significativa realizzata nelle province lombarde sono la dimostrazione lampante di quanto sia stato fondamentale il processo di coinvolgimento di tutti i soggetti protagonisti dell'inserimento lavorativo e del sostegno al mantenimento del rapporto di lavoro tra la persona con handicap e l'azienda che l'accoglie.

Nel rapporto **azienda-disabile-servizi**, questi ultimi vengono chiamati a svolgere un ruolo di vera e propria analisi di qualità dove viene loro richiesto di individuare quali disabili possiedano le caratteristiche sia fisico-funzionali che cognitivo-emotive per svolgere una determinata mansione.

L'inserimento al lavoro di una persona "diversamente abile" può comunque rivelarsi un problema di particolare complessità, quando si desidera realizzare un'integrazione lavorativa in grado di conciliare i bisogni dell'organizzazione e del soggetto disabile: la prospettiva dell'azienda è, in prima battuta, principalmente legata all'esigenza di attivare inserimenti efficaci dal punto di vista produttivo mentre la reale integrazione lavorativa per il soggetto comporta sicuramente la migliore utilizzazione delle sue capacità e potenzialità, ma **imprescindibile** risulta essere poter vivere il luogo di lavoro come spazio di ritessitura di quell'insieme di relazioni, significati e pratiche che creano uno spazio sociale sperimentale nel quale poter esercitarsi in percorsi di autostima ed autoefficacia, *empowerment* e auto-progettualità.

Queste sono le traiettorie da seguire per essere in grado di sollevare il "coperchio" del cosiddetto zoccolo duro dei disabili "deboli" e, insieme a tutti i soggetti disponibili, accompagnarli verso la loro totale, piena e riconosciuta integrazione socio-lavorativa, anche nel caso di serie difficoltà di inclusione.

La finalità della guida è quella di proporre uno strumento informativo ad uso degli stakeholder che possa rappresentare un vademecum all'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

L'intento è quello di mettere in rilievo gli elementi di fruibilità di buone prassi e di benefici offerti dalla normativa e sviluppati durante l'applicazione della legge. Le buone prassi sono le azioni sperimentate per rispettare le esigenze di integrazione lavorativa e sociale delle persone secondo ritmi e possibilità determinati dalle condizioni di disabilità.

I benefici sono gli stimoli di tipo economico e procedurale messi a disposizione dalla legge 68/99 per incentivare i percorsi di integrazione delle persone con disabilità in azienda.

Per agevolare l'applicazione della norma, il compendio propone una lettura facilitata della legge 68/99 e, prendendo in esame le tappe del percorso per arrivare all'inserimento lavorativo, prevede una descrizione sintetica dei contenuti degli articoli più rilevanti, seguita da uno spazio di approfondimento finalizzato ad offrire contenuti aggiornati e criteri interpretativi.

L'elemento distintivo e le novità più importanti di IAL stanno nella **proposta formativa valida per i suoi clienti:**

- **le aziende partner**, alla ricerca di candidati validi per soddisfare l'obbligo di legge,
- **le persone disabili**, che sono alla ricerca di un impiego.

La piena **consulenza normativa** (strumenti, procedure, documentazione, ecc..) validerà così il percorso a loro più adatto grazie ai nostri operatori e consulenti esperti a garanzia dell'individuazione delle soluzioni su misura per l'adempimento dell'obbligo ex L.68/99 e/o nell'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla legge stessa e dalle sue modifiche.

Legge 68 a 360°

<p>Convenzioni in art. 14 d.lgs 276/03: loro stipula per l'assolvimento degli obblighi senza assunzione di personale, ma fornendo commesse di lavoro alle coop. sociali di tipo B</p>	<p>Convenzioni in art 11 L 68/99: loro stipula con attivazione e gestione della programmazione degli inserimenti dei lavoratori disabili in azienda attraverso percorsi formativi tutorati nel tempo</p>
<p>Consulenza giuslavoristica della legge 68/99 e sue modifiche, variazioni e interpretazioni nel tempo</p>	<p>Preselezione di personale ad hoc da inserire nel proprio organico sulla base delle offerte lavorative</p>
<p>Gestione del processo di avvio dei tirocini di orientamento formativo finalizzati o meno all'inserimento lavorativo</p>	<p>Consulenza per la gestione del prospetto informativo, della compensazione territoriale ai sensi dell'art 5 L 68/99</p>
<p>Attività di tutoraggio rivolta al personale disabile inserito e ai tutor aziendali con monitoraggio continuo</p>	<p>Programmazione di percorsi formativi in itinere al tirocinio e/o al mantenimento occupazionale (apprendistato, sicurezza sul lavoro, formazione continua e permanente, sostegno lavorativo, consulenza ai colleghi, etc...)</p>

Supporto al Disability Management Aziendale

Attraverso l'analisi del contesto aziendale e delle sue dinamiche rispetto alla gestione della persona con disabilità **i consulenti esperti ed esterni di IAL** permetteranno all'Azienda di avere un supporto qualificato per la soluzione dei problemi attraverso:

- la preparazione del contesto lavorativo all'inserimento della persona con disabilità;
- la gestione delle criticità all'interno dei gruppi di lavoro in cui è inserita la persona con disabilità;
- la creazione di progetti su misura in base a specifiche necessità espresse (analisi bisogni formativi di gruppo ed individuali);
- la consulenza ergonomica, procedurale e organizzativa;
- il supporto alla comunicazione interna.

Servizio di Preselezione Mirata

Partendo dall'analisi delle richieste aziendali e dalla condivisione delle Jobs description IAL garantisce all'Azienda l'invio di una rosa di candidati con profili corrispondenti alle richieste grazie ad un matching accurato e vantaggioso.

Formazione Mediata

Realizzazione di percorsi adeguati attraverso corsi specifici e facilitanti, andando oltre il metodo delle lezioni frontali, per operare su tutti i fronti della formazione per disabili, permettendo di individuare le attività semplici, "elementari", estrapolabili dai processi lavorativi già in essere, al fine di creare posizioni di lavoro nuove, usando la metodologia dell'Inclusive Job Design e dell'Isola Formativa. È importante rilevare, attraverso l'analisi del contesto lavorativo, le problematiche e le strategie da adottare nonché le aspettative per i futuri inserimenti lavorativi individuando le mansioni più sostenibili per i lavoratori disabili "deboli"

da inserire con contratti part time computabili come unità anche con la frazione percentuale inferiore allo 0.50, per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Accompagnamento al Tirocinio Guidato

Inserimento in tirocinio con la mediazione e il supporto di un tutor/orientatore esperto:

- concertazione tra Azienda e tutor sugli obiettivi del tirocinio,
- predisposizione documentazione (convenzione e progetto formativo),
- assolvimento di tutti gli adempimenti amministrativi (Inail, sicurezza generale),
- monitoraggio in itinere, gestione eventuali problematiche, valutazione finale.

Attraverso l'inserimento in tirocinio, l'Azienda, sollevata da oneri amministrativi e gestionali, può conoscere una risorsa lavorativa per valutare una eventuale e futura assunzione, in ottemperanza agli obblighi ex L.68/99 e usufruire degli incentivi per l'assunzione previsti dalla legge di bilancio del 2022 relativi al Fondo per il diritto al lavoro delle persone disabili.

Convenzioni come Strumento Condiviso

Le convenzioni dell'art. 11 ex L. 68/99 sono un contratto che Enti pubblici, Aziende private e Gruppi di imprese possono stipulare con il Collocamento Mirato delle singole Province quando devono assumere lavoratori con disabilità, come stabilito dalla legge. Stipulare la convenzione è facoltativo ma notevoli sono i vantaggi per l'azienda, che può inserire in modo mirato persone con disabilità attraverso percorsi gradualizzati, tirocini guidati, scegliere i collaboratori nominativamente, accedere alle agevolazioni fiscali e ai contributi riservati a chi la stipula, di qualsiasi tipo sia.

È inoltre possibile utilizzare lo strumento delle convenzioni tra imprese private e imprese sociali (quali le cooperative sociali di tipo B), i loro consorzi e i Servizi provinciali per il collocamento mirato dei disabili.

Tali convenzioni fanno riferimento agli artt. 12 - 12 bis della L 68/99 e all' art. 14 del D.lgs. 276/03.

Entrambe le forme prevedono la possibilità per l'azienda in obbligo di affidare commesse di lavoro ad una cooperativa sociale che vengono equiparate alle prestazioni lavorative di persone con disabilità e consentono alle aziende in obbligo di ottemperare per la durata della convenzione.

Le persone con disabilità coinvolte sono "deboli" e IAL con la coop. prescelta accompagna l'azienda nell'intera procedura d'inserimento.

L'Azienda affida una o più commesse di lavoro della durata minima di 12 mesi ad una Cooperativa. La Cooperativa svolge per conto dell'Azienda il lavoro pattuito nella commessa e procede all'assunzione di una o più persone con disabilità. Il lavoratore, a seconda del tipo di commessa, presta il proprio servizio o all'interno della Azienda o all'interno della Cooperativa che lo ha assunto.

L'Azienda, così, può adempiere a una parte dei propri obblighi occupazionali senza assumere direttamente i lavoratori.

Base di Computo	Quota di Riserva
136 dipendenti	10 disabili



Trova la coop. Sociale di tipo B



Collocamento dei disabili (art. 1)

Il sistema previsto dalla legge 68/99 per il collocamento mirato è rivolto ai seguenti beneficiari:

- alle persone in età lavorativa con disabilità fisiche, psichiche, sensoriali, intellettive e relazionali con riduzione della capacità lavorativa > al 45%;
- alle persone invalide del lavoro con invalidità superiore al 33%;
- alle persone non vedenti o sorde;
- alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio.

Per accedere ai servizi del collocamento mirato è necessario che il lavoratore, attraverso il proprio medico di base, presenti all'INPS o a un Patronato convenzionato la domanda per il riconoscimento delle condizioni di disabilità.

L'accertamento delle condizioni di disabilità che consentono di accedere al sistema previsto dalla normativa per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità deve essere effettuato da una commissione sanitaria pubblica, gestita dall'INPS in raccordo con le Commissioni Mediche Integrate, con funzioni di garanti nel controllo dell'effettiva idoneità lavorativa, della residua capacità lavorativa e della permanenza dello stato invalidante.

Attraverso visite e colloqui la Commissione Medica dell'ASL, integrata dall'INPS dal 1° gennaio 2010, definisce la capacità lavorativa della persona (competenze, abilità, conoscenze, attitudini, situazioni di incompatibilità) e produce alcuni documenti:

- *la diagnosi funzionale,*
- *il profilo socio lavorativo,*
- *la relazione conclusiva.*

La diagnosi funzionale è la descrizione particolareggiata di tutti gli elementi che compromettono, in misura maggiore o minore, la funzionalità della persona sotto il profilo fisico, psichico e sensoriale. Essa si basa sostanzialmente su dati anamnestico-clinici, su elementi derivanti dal profilo socio-lavorativo e sulla valutazione della documentazione medica preesistente.

Il profilo socio-lavorativo è l'insieme delle notizie utili per individuare la condizione della persona con disabilità nel suo ambiente, nonché la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro.

La relazione conclusiva formula suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità ed è il documento con il quale, insieme alla certificazione di invalidità, la persona con disabilità può iscriversi negli elenchi del collocamento mirato.

Lo spirito innovativo della legge e i criteri generali dell'accertamento sanitario tendono a definire la capacità globale lavorativa non solo dal punto di vista sanitario e delle capacità residue, ma anche attraverso l'incidenza di fattori ambientali e del profilo formativo e professionale della persona con disabilità.

La Commissione Medica, in raccordo con il Comitato Tecnico (organismo della Commissione Provinciale per il Lavoro composto da esperti del settore sociale, dell'inserimento lavorativo e medico-legale), acquisisce tutte le informazioni utili per definire il profilo socio-lavorativo. L'accertamento va eseguito secondo le indicazioni e le definizioni medico scientifiche contenute nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000. I criteri di accertamento delle condizioni di disabilità della persona, nonché i criteri e le modalità di attuazione delle visite di controllo si basano sulle indicazioni relative al profilo socio-lavorativo del disabile e sulla diagnosi funzionale. L'accertamento delle condizioni di disabilità comporta la definizione collegiale della capacità globale attuale e potenziale della persona con disabilità. La Commissione Medica di Accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale, formula la relazione conclusiva, nell'ambito della qua-

le possono essere predisposti suggerimenti per eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

L'INPS, presso cui è costituita la Commissione Medica di Accertamento, è tenuta ad inviare copia autenticata della relazione conclusiva alla persona ed alla commissione tripartita provinciale.

Tale accertamento si conclude con una relazione finale, da parte della Commissione Medica, che viene consegnata in originale agli uffici amministrativi dell'ASL, unitamente a tutta la documentazione acquisita.

La Commissione Medica di Accertamento, su indicazione del Comitato Tecnico, effettua visite sanitarie di controllo con la finalità di verificare la permanenza dello stato invalidante e la misura delle capacità già accertate nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato, indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento.

Tali visite vengono effettuate secondo gli stessi criteri e le stesse modalità della visita di accertamento della condizione di disabilità e comportano la definizione di un nuovo profilo socio-lavorativo, di una nuova diagnosi funzionale e di una nuova relazione conclusiva.

La frequenza delle visite di controllo è stabilita dalla Commissione di Accertamento sulla scorta degli elementi di elaborazione del profilo socio-lavorativo, della diagnosi funzionale e delle modalità del percorso di inserimento lavorativo.

La Commissione Medica di Accertamento è composta da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente, due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro, un sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili, dell'Unione Italiana Ciechi, dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordi e dell'Associazione Nazionale Famiglie Disabili Intellettivi e Relazionali ogni volta in cui debbano pronunciarsi su invalidi appartenenti alle rispettive categorie, un operatore sociale, un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso l'ASL, un medico di fiducia, se richiesto, indicato dalla persona interessata all'accertamento in corso.

All'art.1 comma 7 si sancisce che “i datori di lavoro pubblici e privati, **sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro** a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, **abbiano acquisito** per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità”.

Per quanto riguarda il D.lgs. 151/15 queste sono le modifiche alla legge 68/99:

Art. 1 - Aventi diritto

Prima	Dopo
<p>Invalidi civili con invalidità maggiore del 45% Invalidi del lavoro superiore al 33% Non vedenti e sordi, Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio</p>	<p>Si amplia la platea degli aventi diritto, infatti si aggiungono i percettori dell'assegno ordinario di invalidità, cioè persone la cui capacità di lavoro, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o di difetto fisico o mentale a meno di un terzo. La certificazione per avere diritto all'assegno ordinario di invalidità viene emessa dall'INPS (legge 222/84).</p>
<p>Nota: Questo punto non è stato però riaccordato con il dettato della legge n.68/99 che, all'articolo 1, prevede che lo stato di disabilità venga valutato dalle commissioni ASL (art 4 della legge 104/92) attraverso l'approccio della diagnosi funzionale della persona (DPCM 13 gennaio 2000). Si dovranno quindi trovare le modalità di allineamento tra queste due procedure, per non avere disparità di situazione tra persone in possesso di valutazione funzionale delle capacità lavorative (conosciuta come relazione conclusiva) e coloro che percepiscono A.O.I.</p>	

Assegno Ordinario di Invalidità (A.O.I.)

L'invalido in misura pari o superiore al 75%, qualora risulti in possesso d'**invalidità pensionabile** in misura superiore ai 2/3, ha diritto, con almeno 5 anni di contribuzione, di cui 3 versati nell'ultimo quinquennio, all'assegno ordinario d'invalidità: spetta ai lavoratori iscritti presso l'Assicurazione generale obbligatoria dell'Inps ed a determinati fondi. L'assegno d'invalidità è cumulabile limitatamente con i redditi di lavoro. Può richiedere l'assegno chi, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, abbia la capacità lavorativa ridotta a meno di un terzo e che abbia maturato almeno 260 contributi settimanali (cinque anni di contribuzione e assicurazione) di cui 156 (tre anni di contribuzione e assicurazione) nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda.

Non è richiesta la cessazione dell'attività lavorativa.

L'assegno ordinario di invalidità decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda se risultano soddisfatti tutti i requisiti richiesti sia sanitari sia amministrativi e ha validità triennale. Il beneficiario può chiedere il rinnovo prima della data di scadenza.

Dopo tre riconoscimenti consecutivi, l'assegno di invalidità è confermato automaticamente, salvo le facoltà di revisione.

L'erogazione dell'assegno è **compatibile** con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Al compimento dell'età pensionabile e in presenza di tutti i requisiti, l'Assegno Ordinario d'Invalidità viene trasformato d'ufficio in pensione di vecchiaia.

Collocamento mirato (art. 2)



Il collocamento mirato, sperimentato fin dagli anni 80, ha orientato la riforma legislativa, rendendolo il caposaldo della nuova legge. Questo strumento sostituisce il vecchio concetto del collocamento obbligatorio (L. 482/68) dove prima era previsto il regime vincolistico nei confronti delle aziende sopra una certa dimensione e l'inserimento lavorativo era basato principalmente sul posizionamento della persona con disabilità disoccupata nelle liste del collocamento obbligatorio, senza porre attenzione alle caratteristiche delle persone stesse e dei luoghi di lavoro di destinazione.

L'obiettivo prioritario del legislatore è stato quello di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di **collocamento mirato, mediato e condiviso**.

Per una corretta applicazione il collocamento della persona disabile va applicato, ai sensi della legge 68/99, dai seguenti 3 CAPI in modo:	
CAPO I	Mirato attraverso l'insieme degli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative per inserirle nel posto adatto attraverso l'analisi dei posti di lavoro offerti.
CAPO II	Mediato attraverso la stesura del Piano di Intervento Personalizzato (P.I.P.) con l'uso di forme di sostegno adeguate quali l'attivazione di tirocini finalizzati "on the job", monitorati dai tutor dell'ente accreditato, per valutare direttamente le competenze professionali delle persone segnalate.
CAPO III	Condiviso con il datore di lavoro per una progettazione comune del P.I.P. valutando le azioni messe in campo, le soluzioni di problemi emersi negli ambienti, nelle relazioni sui luoghi di lavoro e volto da ultimo ad un inserimento stabile e duraturo.

È stato lo strumento innovativo e versatile, che ha regolato le modalità di integrazione in azienda di persone con disabilità, permettendone la valorizzazione delle professionalità e delle capacità psicofisiche.

Attraverso la rete degli operatori pubblici e privati ora il collocamento mirato consente di programmare percorsi di inserimento lavorativo e di utilizzare un sistema delle “politiche attive” proposte dalla regione e dalla provincia.

Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva (art. 3)

Il numero di lavoratori da assumere varia in relazione all'organico aziendale:

Classe dimensionale dipendenti	n° disabili in forza	n° art. 18 in forza
< 15	0	0
15 ÷ 35	1	0
36 ÷ 50	2	0
> 50	7%	max 1%

Anche gli enti pubblici economici devono attenersi alla disciplina prevista per i datori di lavoro privati. Gli obblighi di assunzione sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli artt.1, 3, 4 e 24 (CIGS, Contratto di solidarietà, Mobilità) della legge 223/91.

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 esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al settore del trasporto.

Per quanto riguarda le aziende che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti queste sono le modifiche alla legge 68/99:

Art. 3 - Assunzioni obbligatorie

Prima	Dopo
<p>Per le aziende con un numero di dipendenti tra il 15 e il 35, i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, l'obbligo di assumere una persona con disabilità insorgeva solo nel caso di nuove assunzioni.</p>	<p>I datori di lavoro che hanno da 15 a 35 dipendenti, devono assumere 1 persona con disabilità, con applicazione dal 1/1/2019. È stata rimossa la clausola "in caso di nuove assunzioni", effettivamente abolendo il cosiddetto "regime di gradualità".</p>

Sarà pertanto importante rilevare, attraverso l'analisi del contesto lavorativo effettuata dai Servizi competenti, le problematiche e le strategie da adottare nonché le aspettative per i futuri inserimenti lavorativi, individuando le mansioni più sostenibili per il lavoratore disabile debole da inserire con un contratto part time **computabile come unità** anche con la frazione percentuale di lavoro inferiore allo 0.50 - v. **Sanzioni (art. 15)** pag. 41.

Criteri di computo della quota di riserva (art. 4)

Il computo del lavoratore **divenuto inabile** all'esercizio delle proprie mansioni, **a causa di un infortunio non sul lavoro**, nella quota riservata alle assunzioni obbligatorie, è consentito alle seguenti condizioni:

- l'inabilità non sia stata causata dall'inadempimento datoriale, accertato dall'autorità giudiziaria, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- la misura della riduzione della capacità lavorativa sia almeno del 60%.

I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in costanza di rapporto di lavoro, **a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale**, sono esclusi dalla base di computo e sono conteggiabili nella percentuale riservata alle assunzioni obbligatorie di soggetti disabili, così dispone l'art.3 comma 4 del D.P.R. n.333/2000.

A riguardo è necessario che:

- il grado di invalidità sia riconosciuto in misura superiore al 33%;
- l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale.

Secondo quanto disposto dall'art.4, comma 4, della Legge n.68/99, **l'inabilità sopravvenuta** del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni, **non costituisce giustificato motivo di licenziamento**, qualora questi possa essere adibito a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.

Nell'ipotesi esaminata, il Legislatore adotta una soluzione finalizzata al mantenimento del posto di lavoro del lavoratore che, diversamente sarebbe licenziabile per giustificato motivo oggettivo.

Infine, l'art.4, comma 4, della normativa in materia prevede che il lavoratore divenuto inabile alla mansione originariamente esercitata, che sia assegnato a mansioni inferiori, è **titolare del "diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza"**.

In breve, il lavoratore che, a seguito di una riduzione della capacità lavorativa venga assegnato a una mansione inferiore, mantiene il trattamento precedente, ossia quello riferito alla mansione superiore per la quale era stato assunto.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore divenuto disabile durante il rapporto di lavoro, non sia destinabile né a mansioni equivalenti né, in mancanza, a mansioni inferiori, in tal caso il **licenziamento diviene inevitabile**.

In tale circostanza, il licenziamento è giustificato allorquando l'inidoneità al lavoro sia di durata imprevedibile.

Nella specie, viene previsto che il Centro per l'impiego competente possa procedere all'avviamento del lavoratore presso altro datore di lavoro, in attività compatibili con le sue residue capacità lavorative.

In tali ipotesi, secondo quanto disposto dall'art.3, comma 3, D.P.R. n.333/00, il lavoratore è avviato con diritto di precedenza, senza inserimento nella graduatoria dei disabili privi di occupazione.

L'accertamento della compatibilità delle mansioni nuove a cui assegnare il lavoratore divenuto disabile, con le residue capacità lavorative dello stesso, è svolto dalle Commissioni mediche, sentito il **Comitato Tecnico**.

Queste sono le modifiche della legge 68/99:

Art. 4 - Criteri del computo della quota di riserva

Prima	Dopo
Si computano coloro che avevano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%	Si computano nella quota di riserva, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, coloro che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o se con disabilità psichica/intellettiva superiore al 45% , o con minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria.
Si introduce <i>una differenza in base alla tipologia di invalidità</i> e si dà attuazione a quanto previsto dalla circolare del Ministero del Lavoro 66/2001 che permetteva di computare chi era stato assunto al di fuori delle procedure del collocamento obbligatorio: nulla cambia per i lavoratori che divengono disabili in costanza di rapporto di lavoro	

Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi (art. 5)

Ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici è data la possibilità di richiedere un esonero parziale che, per le speciali condizioni della loro attività, se non possono occupare l'intera percentuale dei disabili. Andrà presentata un'apposita domanda all'Ufficio Competente su cui indicare:

1. l'attività aziendale, le caratteristiche dell'attività svolta, la consistenza di un eventuale lavoro esterno o articolato su turni, evidenziando la difficoltà di effettuare l'inserimento;
2. numero dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero;
3. la stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

È pertanto necessario attestare almeno la faticosità della prestazione richiesta, piuttosto che la pericolosità connaturata al tipo di prestazione dell'attività e le particolari modalità di svolgimento del lavoro.

L'esonero massimo concesso (previo versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di uno specifico contributo esonerativo) sarà del 60% della quota di riserva elevabile fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale.

Queste sono le modifiche alla legge 68/99:

Art. 5 - Esonero e compensazione territoriale

Prima	Dopo
L'esonero era previsto per le "speciali condizioni" dell'attività svolta". I datori di lavoro privati potevano assumere disabili in eccedenza alla quota richiesta in una unità produttiva in Italia e portare in via automatica le eccedenze a compenso di un minor numero in un'altra unità produttiva con sede in Italia.	All'esonero "per le speciali condizioni" si aggiunge l'esonero per i datori di lavoro che impegnano addetti in lavorazioni con un rischio INAIL maggiore del 60 per mille, versando al Fondo Nazionale un contributo pari a €30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. Il decreto interministeriale n. 2671 del 10/3/2016 ha definito la modalità di versamento dei contributi esonerativi. Il meccanismo di compensazione territoriale automatica viene esteso anche ai datori di lavoro pubblici .

Ma perché usare l'esonero che a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'importo è passato da 30,64 € a **39,21 €/gg. pari a 10.000 €/anno per persona?**

Adempiere ad un obbligo di legge permette di:

- offrire ad una persona disabile l'opportunità di lavorare e di sentirsi integrato nella società;
- manifestare una forma di responsabilità sociale d'impresa;
- scoprire che la produttività di un lavoratore disabile può essere persino più elevata di quella di un lavoratore normale;
- potenziare nel clima aziendale la solidarietà reciproca, l'altruismo, la tolleranza e la crescita personale.

Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili (art. 6)

Secondo le specifiche competenze attribuite attraverso l'**accreditamento e l'iscrizione all'albo operatori** e in raccordo con gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. del 23 dicembre 1997, n. 469, i **servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio**, provvedono a collaborare con gli "uffici competenti" per tutti quegli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo mirato e l'attuazione del **Collocamento Mediato**.

FASI PROCESSUALI DEL COLLOCAMENTO MEDIATO

PROCESSI	AZIENDA PUBBLICA & PRIVATA	ENTE PUBBLICO & SERVIZIO ACCREDITATO	COOP. SOCIALE DI TIPO B
Pianificazione	Analizza le posizioni di lavoro disponibili e le competenze richieste	Danno supporto e consulenza ai datori di lavoro per la gestione delle pratiche di legge	Effettua l'iscrizione agli albi regionali, provinciale e alla centrale cooperativa definita
Reclutamento	Individua le posizioni lavorative ottimali	Valutano la presa in carico attraverso il potenziale e definiscono i percorsi più adatti	È parte economica attiva nell'offerta al committente privato e/o pubblico
Relazioni esterne	Crea rapporti stabili con gli enti pubblici e i servizi accreditati	Attivano percorsi di orientamento, sostegno e sviluppo per disabili e i loro familiari	Assicura la capacità imprenditoriale dell'impresa sociale
Formazione	Sostiene l'acquisizione delle competenze utili all'orientamento	Definiscono i diversi percorsi formativi, originali per le differenti tipologie di disabilità	È campo di sperimentazione per i disabili 'deboli' e luogo che li prepara al mondo del lavoro
Inserimento & monitoraggio	Comunica con i partner per le problematiche, sviluppa il sostegno e le potenzialità	Sviluppano azioni di tutoring mirato nel tempo della vita lavorativa, garantendone il mantenimento	Mantiene l'occupazione in art. 14 d.lgs. 276/03 e/o sviluppa il passaggio lavorativo verso il profit

La reale funzione dei Servizi accreditati è quella di supportare i progetti di inserimento lavorativo per tutti i disabili disponibili al lavoro ma soprattutto per quei soggetti che, a causa di una bassa professionalità e di scarse competenze, sono meno spendibili nel mondo del lavoro. Il ruolo dei Servizi sarà quello, per ogni singola persona disabile presa in carico, di valutare le caratteristiche sia fisico-funzionali che cognitivo-emotive e verificare se hanno le potenzialità per svolgere le mansioni richieste dall'azienda anche attraverso la formazione con percorsi adeguati. È indispensabile che i Servizi pubblici e privati che lavorano nell'ambito dell'inserimento mediato delle persone disabili al lavoro, abbiano un ruolo estremamente attivo, di guida e di verifica dei processi di inserimento. I Servizi devono saper potenziare ciò che mette in campo la legge attraverso la partnership con gli uffici competenti e con le aziende a garanzia dell'ottemperanza dell'obbligo.

È inoltre importante che sappiano operare anche attraverso politiche propositive ed innovative, che arrivino a tracciare una sintesi possibile tra le esigenze di produttività delle aziende e quelle di reddito e dignità dei lavoratori disabili.

Modalità delle assunzioni obbligatorie (art. 7)

Si inizia a introdurre il concetto del **Collocamento Condiviso** invitando i datori di lavoro a stipulare con gli uffici competenti la convenzione ai sensi dell'art. 11 in stretta collaborazione con i Servizi accreditati come garanti di un percorso per le persone prese in carico che può essere così sintetizzato:

- aiutare la persona a conoscere le proprie attitudini, le capacità e le competenze personali e professionali;
- aiutare la persona a definire un proprio progetto e sostenerne la realizzazione e la verifica;
- fornire alla persona un sostegno per la scelta dei percorsi di formazione e di lavoro;
- ricercare ambiti lavorativi idonei alle caratteristiche della persona e tali da garantire l'apprendimento "in situazione";
- programmare e gestire percorsi di inserimento mirato, anche attraverso periodi di tirocinio in azienda, che possono prevedere un riconoscimento di tipo economico (borsa lavoro) e assicurativo (INAIL e responsabilità civile verso terzi) al tirocinante;
- garantire il monitoraggio dell'inserimento e il sostegno al lavoratore e all'impresa, per la gestione di eventuali insuccessi e/o modifiche del progetto.

L'art. 6 del D.lgs. 151/2015 è intervenuto anche a modificare il comma 1 ed inserire i commi 1.bis e 1.ter all'art. 7 della Legge 68/99 con queste modifiche:

Art. 7 - Modalità per le assunzioni obbligatorie

Prima	Dopo
<p>Le assunzioni potevano essere nominative, tramite convenzione, per i datori di lavoro nella misura del:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% per i datori che occupano tra 15 e 35 dipendenti, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e gli enti da esse promosse - 50% per le assunzioni a cui son tenute i datori di lavoro che occupano tra 36 e 50 dipendenti - 60% per le assunzioni dei datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti 	<p>Le assunzioni nominative sono estese a tutti i datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici per l'intera quota. Non ci sono più limiti di percentuale per le richieste nominative. La chiamata nominativa può essere preceduta da una richiesta agli uffici competenti di una preselezione fra le persone negli elenchi e la qualifica concordata con il datore di lavoro. Verrà fatto un avviso pubblico presso gli uffici competenti e creata una graduatoria di coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.</p>
<p>In caso di mancata assunzione entro 60 gg dal momento in cui insorge obbligo, la chiamata sarà in ordine di graduatoria per la qualifica richiesta. L'avviamento numerico è limitato ai datori di lavoro che non ottemperano spontaneamente con richiesta nominativa o convenzioni.</p>	

Elenchi e graduatorie (art. 8)

Il Comitato Tecnico Provinciale è composto da funzionari provinciali, esperti del settore sociale e della formazione professionale, medici esperti nel settore legale e del lavoro.

I compiti e le funzioni sono declinati dagli art. 6, 10, 12 della legge 68/99 e dagli artt. 7 e 8 del DPCM 13/01/2000 e attengono principalmente agli accertamenti di carattere sanitario per le persone disabili con particolare attenzione al contesto lavorativo in cui il soggetto è inserito.

Importante funzione in questo senso è quella dell'accertamento della compatibilità della mansione che può essere richiesta sia dal lavoratore disabile che dal datore di lavoro.

Il Comitato Tecnico Provinciale di Milano, seguendo la sollecitazione della Commissione europea (regolamento del 12.12.02 n. 2204/2002) ed in supporto ai piani provinciali, ha provveduto a dare una definizione di disabili "deboli" per i quali può rendersi necessario un aiuto permanente che ne consenta non solo l'assunzione, ma anche la permanenza sul mercato del lavoro.

L'art. 7 del D.lgs. 151/2015 ha anche modificato il comma 1 ed inserito il comma 1.bis all'art. 8 della Legge 68/99. Proprio il nuovo comma 1.bis rafforza il ruolo istituzionale del **Comitato Tecnico** presso i servizi per il collocamento mirato e queste sono le modifiche:

Art. 8 - Elenchi e graduatorie, Comitato Tecnico

Prima	Dopo
<p>L'iscrizione agli elenchi è degli uffici competenti. Per ogni persona, si annotano le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta. Esisteva l'albo nazionale dei centralinisti privi di vista.</p>	<p>L'iscrizione all'elenco è di competenza degli uffici territoriali della residenza della persona. La persona si può iscrivere a elenco del collocamento mirato in un'altra parte d'Italia previa cancellazione dall'elenco precedente. Abrogazione albo nazionale dei centralinisti privi di vista. Modifica a legge 113/1985, tale che i privi di vista si debbano iscrivere all'elenco del centro dell'impiego del territorio di residenza o presso un altro servizio anche non nell'ambito della residenza previa cancellazione dall'elenco precedente come le persone con disabilità.</p>
<p><i>Presso i servizi per il collocamento mirato opera un Comitato Tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e esperti del settore sociale e medico-legale con particolare riferimento alla disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, definizione di strumenti e prestazioni atti all'inserimento e predisposizione di controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.</i></p>	

Inoltre, i lavoratori licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo mantengono la posizione che avevano al momento dell'inserimento in azienda (art. 8 - comma 5 legge 68/99).

Richieste di avviamento (art. 9)

Consiste nell'inviare annualmente una dichiarazione obbligatoria, denominata **Prospetto Informativo**, al servizio provinciale competente da parte dei datori di lavoro con 15 o più dipendenti.

In tale prospetto va indicata la situazione occupazionale al 31 dicembre di ogni anno rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile. Nel caso in cui all'ultimo prospetto inviato non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, fa fede quello agli atti e pertanto non va trasmesso.

Va evidenziato che, come previsto dall'articolo 9, comma 3 della Legge 68/99, *“La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi”* e pertanto il prospetto informativo vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica se viene presentato entro 60 giorni dal momento in cui il datore di lavoro è obbligato all'assunzione e nel caso in cui questa sia numerica, deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.

L'art. 8 del D.lgs. 151/2015 ha istituito la nuova Banca dati del Collocamento mirato inserendo il comma 6.bis all'art. 9 della Legge 68/99. Il suo scopo è di raccogliere le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

Queste sono le modifiche alla legge 68/99:

Art. 9 - Richieste di avviamento

Prima	Dopo
<p>Era prevista la compilazione di prospetti <i>informativi</i> e la possibilità di presentare richieste di avviamento.</p>	<p>Le modalità per richiedere l'avviamento sono pressochè invariate.</p>
<p>Si prevede l'istituzione, ai sensi della delibera ANPAL n. 19/18, di una banca dati del collocamento mirato che raccolga informazioni sui datori di lavoro pubblici e privati (attraverso la presentazione del loro prospetto informativo) nonché sui lavoratori disabili disponibili e interessati (attraverso la loro profilazione qualitativa e approfondita nei casi di «fragilità»), che consenta la stipula di un Patto di Servizio Personalizzato che definisca il percorso più adeguato per l'inserimento e/o reinserimento lavorativo attraverso la promozione di esperienze atte a un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio e/o prestazione di lavoro socialmente utile. Nel caso di un potenziale profilo di fragilità e/o di difficoltà di inserimento lavorativo il Comitato Tecnico si esprimerà per l'identificazione di un tutor case/disability manager.</p>	

Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti (art. 10)

L'emergenza Covid ha reso il lavoro agile un naturale canale per garantire il mantenimento del posto di lavoro, ma soprattutto uno strumento di protezione della salute, sia individuale che collettiva, purché si eviti l'emarginazione e l'isolamento delle persone. La realizzazione **dell'accomodamento ragionevole** costituisce "un pieno diritto del lavoratore" in quanto con l'art. 39 del decreto "cura Italia" il legislatore ha conferito, fino alla cessazione dello stato di emergenza Covid, un diritto potestativo all'accesso al lavoro agile ai dipendenti con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3 comma 3, L. 104/92 o a quei lavoratori che abbiano nel nucleo familiare un disabile nelle medesime condizioni, purché la loro prestazione sia compatibile con il lavoro agile.

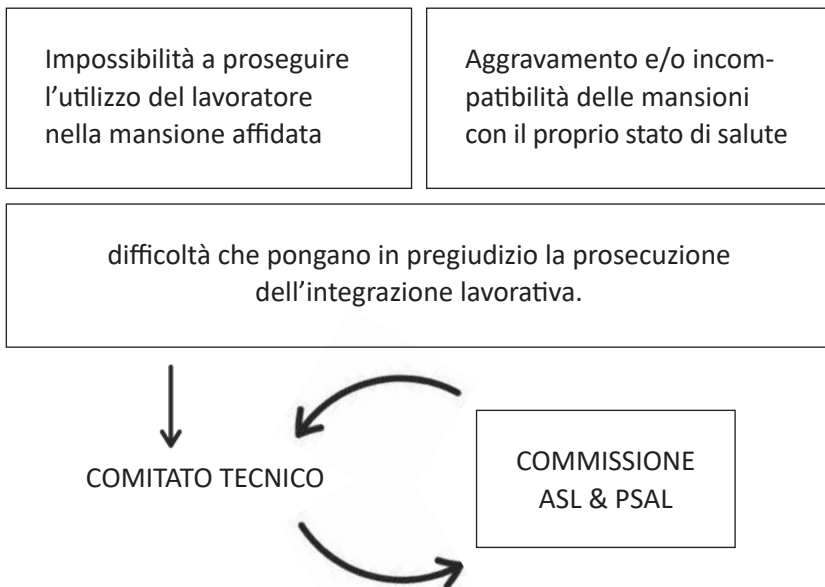
Va così valutata l'attivazione di ogni possibile accomodamento ragionevole che consenta il mantenimento del posto di lavoro; nel caso in cui ciò si renda impossibile, sarà da valutare l'attivazione di strumenti di sostegno e/o servizi di presa in carico per supportare eventuali mobilità interne all'azienda o, in mancanza di questa possibilità, un nuovo inserimento lavorativo, l'accesso alle cure o a percorsi di formazione e accrescimento dell'occupabilità (legge 68/99 art. 10 comma 3).

"Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente,

è annullabile

qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge" (art 10 - comma 4 L. 68/99).

Con sentenza n. 18645 del 30 ottobre 2012, la Corte di Cassazione ha affermato che l'art. 10 comma 4 della legge n. 68/99, non è applicabile, agli orfani per causa di lavoro, di servizio o di guerra. Ai fini della legittimità del licenziamento, sussiste una differenza giuridica tra la categoria degli invalidi e quella degli orfani di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di servizio o di guerra, cui è riconosciuta una quota di riserva in base all'art. 18 della legge n. 68/99, ma non le medesime garanzie previste per gli invalidi in quanto non espressamente disposto dalla legge.



Inoltre, i lavoratori licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo mantengono la posizione che avevano al momento dell'inserimento in azienda.

Convenzioni della L. 68/99 (artt. 11/12) e del d.lgs. 276/03 (art.14)

Le convenzioni di qualsiasi tipo stipulate con gli uffici competenti danno l'opportunità di diluire nel tempo l'inserimento delle persone portatrici di disabilità entro gli anni stabiliti.

Questa attenzione, posta dal legislatore e attivata in maniera discrezionale da ogni singola provincia, permette di creare un forte strumento di mediazione finalizzato all'aumento delle possibilità di assunzione nominativa per tutte le mansioni, a prescindere dal loro livello di professionalità.

Se da una parte lascia maggior spazio all'incontro spontaneo dei soggetti, dall'altra però vincola buona parte dei disabili a sottoporsi ad un processo di selezione preliminare all'assunzione, da cui si evince quanto sia importante la funzione del collocamento mirato, mediato dai servizi e condiviso con l'azienda, per garantire il mantenimento del rapporto di lavoro.

Gli strumenti di mediazione che hanno permesso di favorire l'inclusione lavorativa dei soggetti "deboli" sono state le convenzioni ai sensi degli artt. 11- 12 della legge 68/99 e dell'art 14 del Decreto Legislativo 276 del 2003. A tuttora le opportunità offerte dal quadro legislativo hanno visto la modifica dell'articolo 12 (lavoratori assunti a tempo indeterminato e distaccati nelle cooperative sociali di tipo B tramite commessa di lavoro, modalità poco usata sull'intero territorio nazionale) e l'introduzione dell'art. 12 bis, oltre che la possibilità di attivare l'art. 14 del d.lgs. 276/03, con clausole leggermente modificate e stabilite da ogni singola provincia.

Pertanto si possono utilizzare quattro tipologie di convenzioni di inserimento lavorativo per le persone disabili "deboli" atte all'assolvimento dell'obbligo. L'aspetto positivo della modalità del convenzionamento è che l'incontro con la singola azienda permette di analizzarne la situazione e ricercare insieme la modalità migliore per l'inserimento mirato.

La sottoscrizione delle convenzioni viene definita per ciascun datore di lavoro, pubblico o privato, come uno specifico impegno riguardante la durata e il programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali, in relazione al numero e alla complessità dei soggetti disabili da assumere, tenendo conto anche della eventuale situazione di sviluppo o di crisi in cui dovesse versare l'azienda. Il soddisfacimento degli step di convenzione deve avvenire entro i termini previsti: eventuali proroghe possono essere concesse solo a fronte di giustificati motivi e/o attivazioni di tirocini finalizzati di disabili "deboli" con partnership.

Al termine di ogni singolo step i disabili previsti devono essere confermati a tempo indeterminato: **le mancate conferme vanno sostituite entro 60 gg. dalla fine del rapporto.**

Si possono dunque utilizzare **cinque tipologie di convenzioni** per l'inserimento lavorativo dei disabili:

<i>n.</i>	<i>Convenzioni</i>	<i>Partner</i>	<i>Tempi</i>
1	art. 11 c. 1 e 2 L. 68/99	Aziende pubbliche, private, datori di lavoro non in obbligo, e cooperative sociali di tipo B e loro consorzi	Secondo linee guida provinciali
2	art. 11 c. 4 e 7 L. 68/99		
3	art. 12 modificato L. 68/99	Aziende private, disabili liberi professionisti, datori di lavoro non in obbligo, cooperative sociali di tipo B e loro consorzi	1 anno prorogabile di altri 12 mesi ¹
4	art. 14 d.lgs.276/03, ripristinato dall'art. 39 della L. 33/08		Secondo linee guida provinciali del 23 aprile 2010
5	art. 12 bis L. 68/99	Aziende private, disabili liberi professionisti, datori di lavoro non in obbligo, cooperative sociali di tipo A, B e loro consorzi	1° convenzione non inferiore ai 3 anni, rinnovabile 1 sola volta non < a 2 anni

¹ «Art.6, comma 3 L.R. 13/03. - Le province lombarde possono autorizzare il prolungamento delle convenzioni finalizzate all'inserimento dei disabili presso le cooperative sociali, alle quali il datore di lavoro s'impegna ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, nell'ambito di quanto definito nell'articolo 12, comma 2, lettera c), della legge 68/1999 possono estendersi fino ad un massimo di ventiquattro mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi.

L'analisi delle Relazioni al Parlamento denuncia una certa dinamicità negli avviamenti tramite convenzione, infatti, pur contraendosi quelle in ex art. 11, crescono considerevolmente quelle di integrazione lavorativa (art. 11 comma 4 e 7) e quelle in art. 14 del D.lgs. 276/03, lasciando al palo quelle in art. 12 bis a causa di una serie di fattori che non permettono una valutazione funzionale al bisogno:

1. stipula minimo triennale, ma sia al committente che all'appaltatore si deve dare almeno un periodo di prova di un anno per verificare l'eventuale rinnovo per altri due anni fino poi a raggiungere il mantenimento permanente;
2. l'aliquota computabile del 10 % può sì valere per il primo anno ma, nel caso in cui si sia entrambi soddisfatti, perché non si può aumentare?
3. al terzo anno i disabili devono essere stabilizzati a tempo indeterminato da parte della coop. sociale ma questo lo si fa in tranquillità solo quando la commessa diventa permanente e non rinnovabile una sola volta non inferiore a 2 anni, giocando sul licenziamento con successiva assunzione a tempo determinato di chi ha già una professionalità acquisita di tre anni;
4. l'art. 14 del D.lgs. 276/03, così come è stato sperimentato, ha permesso di sviluppare percorsi di inserimento lavorativo per chi da anni permaneva nelle liste con lo stato di "disoccupato di lunga durata", senza alcuna possibilità di essere protagonista di concreti piani di crescita professionale e inserimento lavorativo.

Il percorso andrebbe strutturato con la seguente modalità di *know how*:

- assunzione a tempo determinato da parte della cooperativa sociale, rinnovabile ai sensi del d.lgs. 368/01 fino a due anni;
- formazione on the job, interna o esterna alla cooperativa;
- verifica della affidabilità dell'azienda committente e della coop. di tipo B;
- prima proroga del rapporto a tempo determinato e della commessa;
- assunzione a tempo indeterminato² legata all'affidamento della commessa

² Se non fosse possibile, (con il rinnovo ulteriore della commessa al terzo anno), l'unica strada percorribile è lo stacco di 21 gg. del lavoratore: tale periodo va gestito, con dote di servizio, in tirocinio e borsa lavoro in convenzione con il C.P.I. di appartenenza, o con altro soggetto attuatore, ai sensi del D.M. 142/98 art. 2 e con successiva riassunzione a tempo determinato.

rinnovata alla cooperativa + l'aiuto di Stato (de minimis) da art. 13 L.68/99 del Fondo Nazionale con diritto di prelazione **equiparabile** alle assunzioni effettuate attraverso l'art.12-bis, comma 5 lettera b.

Di contro:

1. mantenimento del disabile in coop. o in azienda;
2. trasferimento della commessa c/o altra coop. e conseguente passaggio del disabile in carico alla nuova cooperativa;

Se c'è la risoluzione della commessa:

- a. tutoring del disabile verso altra azienda del territorio;
- b. avvio numerico del primo disabile in graduatoria c/o ex committente;
- c. conciliazione c/o foro competente.

Sicuramente, viste le tipologie delle disabilità delle persone inserite, il percorso è lungo e non certo lineare, soprattutto anche per le eventuali ricadute che potrebbero verificarsi in un ambiente tutelante come quello cooperativistico. Infatti la collaborazione consolidatasi tra azienda e cooperativa, non solo in termini produttivi attraverso la commessa di lavoro ma anche in termine di tutoring, può permettere di "governare" eventuali situazioni di criticità che si scatenino nei contesti operativi aziendali ricollocando la persona, operante in azienda, nella cooperativa stessa per una sua riabilitazione.

Questa collaborazione permetterebbe quindi di costituire un patrimonio di conoscenze condivise.

Questo "plus valore" del *know how*, se correttamente applicato, potrebbe garantire una gestione comune azienda/cooperativa della persona con disagio psichico mantenendo livelli di compensazione adeguati senza arrivare alla cessazione del rapporto di lavoro.

Visto il contesto, la scelta politica più coerente non potrà che essere quella di definire il contesto lavorativo più adatto, stabilendo poi dove attribuire il rapporto

di lavoro e mantenendo i presupposti per proseguire e sviluppare la commessa stessa.

A mio avviso, con la regia del Centro per l'Impiego, va costruita una triangolazione dove il servizio che ha in carico il disabile concorra a mantenere un rapporto consulenziale con l'azienda e la cooperativa durante l'intera vita lavorativa. Questo è il modello vincente per tutelare le paure che soprattutto arrivano:

- dai datori di lavoro verso coloro che generalmente sono ai margini del mondo del lavoro e, più in generale, sono ai margini del normale ambiente sociale;
- dalle cooperative che si trovano in difficoltà per costruire il modulo formativo individualizzato nel luogo di lavoro senza che necessariamente e sistematicamente una funzione prevalga sull'altra.

Questo è un modello di intervento sul mercato del lavoro innovativo e, sicuramente, più dinamico di quelli finora sperimentati a tutela dei disabili "deboli" con problematiche psichiche.

Inoltre va considerato che il valore aggiunto della cooperativa sociale è di proporre attivamente il candidato che, terminato il proprio percorso di riabilitazione, autonomia e formazione, possa essere inserito al lavoro in un'azienda *profit*, magari c/o il committente stesso a tempo indeterminato.

Per diverse ragioni ciò accade purtroppo molto raramente soprattutto per quei soggetti di difficile ricollocazione e va da sé che la stabilizzazione deve avvenire anche in cooperativa lasciando perdere qualsiasi forma di precarietà.

Art. 11 - Convenzioni

Prima	Dopo
Alla scadenza della convenzione, era presente la possibilità di <i>assumere un disabile con contratto a tempo indeterminato</i> , anche in deroga all'obbligo di effettuare assunzioni con chiamata numerica. Nel qual caso l'azienda poteva accedere al fondo nazionale con diritto di prelazione.	Cancellata la deroga alla chiamata numerica, poiché non esiste più tale obbligo, e cancellato il diritto di prelazione di accesso agli incentivi.
<p>Per i lavoratori disabili somministrati assunti con un periodo > ai 12 mesi può essere effettuata la richiesta di computo va effettuata dall'azienda utilizzatrice, ai sensi dell'art 34, comma 3 - secondo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> - I benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore. - Se il lavoratore per il quale si chiede il computo è già iscritto alle liste del collocamento obbligatorio non è necessario allegare altra documentazione. - Se il lavoratore non risulta iscritto, alla richiesta deve essere allegato il verbale di invalidità rilasciato dall'INPS, dal quale deve risultare il possesso dei requisiti di cui all'art. 1 della L. 68/99. 	

L'esperienza maturata attraverso lo strumento delle convenzioni, seppure valutata positivamente, ha fatto però emergere alcune problematiche che vanno al di là delle difficoltà di adempimento legate all'individuazione di un numero adeguato di candidati (difficoltà comunque presenti relativamente a determinati profili richiesti) e coinvolgono piuttosto le trasformazioni in atto nel sistema produttivo restringendo gli spazi disponibili per l'inserimento dei disabili "deboli".

Bisogna trovare un'intesa procedurale e operativa tra i diversi percorsi di inserimento in uso e i modelli di approfondimento psicologico appositamente proposti per la valutazione delle potenzialità spendibili dal punto di vista lavorativo soprattutto dell'utenza psichiatrica, portando come valore aggiunto la loro riqualificazione e rimotivazione al lavoro con l'intervento valutativo e di accompagnamento da parte di operatori esperti nel nuovo percorso da tracciare.

Non è stato semplice operare con una procedura "aperta", ma la richiesta è stata quella di abbandonare una logica di contrapposizione e di rigetto a fronte di una disponibilità di strumenti, servizi e incentivi economici che hanno reso

veramente l'inserimento lavorativo "*mirato, mediato e condiviso*", proficuo sia per il soggetto che per l'impresa stessa e che ha visto l'azienda e i servizi non più come soggetti che subivano le procedure dell'inserimento ma partecipi fin dalla prima fase della progettazione.

In questo quadro, allora, le cooperative sociali svolgono un ruolo cruciale essendo in grado di strutturare l'attività in funzione dell'inserimento lavorativo del disabile in azienda, quale luogo di vera e propria transizione formativa.

All'interno del processo di collaborazione, l'area privilegiata dell'intervento è stata lo sviluppo di progetti destinati a disabili deboli che per motivi diversi vivevano in situazione di marginalità sociale, rispetto ai quali era carente un'offerta di servizi.

La Cooperazione Sociale diventa la forma organizzativa più adatta al fine di progettare e realizzare risposte efficaci alla domanda di lavoro e offrire alle persone coinvolte un percorso individualizzato di transizione al lavoro capace di supportarli per meglio affrontare l'inevitabile senso di incertezza, precarietà e stress insite nel lavoro e che, nel portatore di handicap da troppo tempo lontano dall'esperienza lavorativa, sono vissute in maniera senz'altro più accentuate.

L'utilizzo di un luogo quale l'impresa sociale ove accogliere i disabili "deboli" che, per differenti motivi, vogliono intraprendere un percorso sociale di integrazione/reintegrazione, può rappresentare un ricco contenitore di stimoli – esperienze – relazioni – elementi questi interessanti per la costruzione di condizioni utili ad un rinnovato ingresso sociale.

Alle cooperative sociali si chiede che sviluppino integrazioni con la rete dei servizi, rifuggendo dal ruolo di mero contenitore del disagio, e curino l'obiettivo della qualità della relazione costruendo con gli altri attori le basi per una proficua accoglienza del disabile che spesso non trova l'interesse e la volontà di rimettersi in discussione e lo porta ad una "non tenuta" precoce del lavoro.

D'altro canto il ruolo delle cooperative sociali potrebbe andare "oltre" ed esse potrebbero costituire le strutture di impresa nelle quali inserire stabilmente i disabili che non possono essere utilmente impiegati nelle aziende private.

In quest'ottica il rapporto azienda/cooperativa sociale potrebbe strutturarsi in forma di partnership organizzativa, con un riconoscimento, da ambo le parti, dei propri limiti e una collaborazione fattiva per risolvere i problemi e il ricorso alla cooperativa sociale non deve essere strumentale e su questo fronte un grande aiuto può venire dalla corretta applicazione delle possibili convenzioni offerte dal quadro legislativo

Dato però che non siamo in grado di assolvere completamente al bisogno, oggi altri attori secondari si stanno affacciando sulla scena, come ad esempio le agenzie interinali, che cercano di offrire gli stessi servizi che già offrono in forma gratuita i servizi territoriali, centri deputati a fornire l'attivazione di programmi con strumenti particolari per la loro integrazione lavorativa quali:

- mediazione;
- tutoraggio;
- orientamento;
- formazione/riqualificazione
- sostegno (borse lavoro, adeguamenti ergonomici, ecc.).

È solo attraverso la predisposizione di programmi di lavoro in rete che si potrà veramente dare un contributo per l'integrazione dei soggetti più deboli: venendo a mancare questa condizione si rischia di far rivivere agli iscritti la loro condizione di emarginazione già subita in precedenza e che li ha portati sempre più lontani dall'integrazione sociale.

Ci aspettiamo che in questo clima di concorrenza tutti i benefici vadano a favore delle persone disabili.

Agevolazioni per le assunzioni (art. 13)

Per promuovere l'assunzione delle persone disabili la legge 68/99 definisce una serie di incentivi economici, che i Servizi devono potenziare attraverso la **partnership** in convenzione.

L'incentivo, esteso anche ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici non in obbligo, viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili per 36 mesi, previa domanda all'Inps attraverso apposita procedura e viene riconosciuto solo se sussistono le seguenti condizioni:

- la regolarità contributiva del datore di lavoro;
- il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- l'incremento netto occupazionale rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Art. 13 – Incentivi alle assunzioni

Prima	Dopo
- La competenza gestionale era regionale/ delle province autonome - L'incentivo e durata inferiori - L'incentivo era richiesto alle province che utilizzavano fondi statali trasmessi alle Regioni/province autonome	- La competenza è dell'INPS - Incrementati incentivi e durata (da 36 a 60 mesi) - Cambia la modalità di richiesta ed erogazione dell'incentivo, prevista sotto forma di sgravi contributivi
L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati dal 1/1/2016 , soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, dall'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili (v. procedura telematica nel sito INPS).	
<i>Tutte le istruzioni per i datori di lavoro al link http://www.focus-lavoro.it/bonus-disabili-tutte-le-istruzioni-per-i-datori-di-lavoro/</i>	

Fattispecie Incentivi a partire dal 1/1/2016

Percentuale I.C.2	Tipologia di contratto	Sgravio su retribuzione mensile lorda	Durata sgravio
>79% o minorazioni da 1 a 3 categoria di pensioni di guerra	Indeterminato	70%	36 mesi
Da 67% a 79% o minorazioni da 4 a 6 categoria di pensioni di guerra	Indeterminato	35%	36 mesi
>45 per disabilità intellettiva o psichica	Indeterminato o tempo determinato di almeno 12 mesi (per la durata del contratto)	70%	60 mesi

Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14)

Viene istituito dall'entrata del bilancio regionale per l'anno 2000 un capitolo denominato Fondo Regionale Disabili ai sensi dell'art. 14 della legge 68/99, con lo stanziamento "per memoria" nel quale far confluire gli importi derivanti dall'irrigazione delle sanzioni (quasi nulle) nonché i contributi versati dai datori di lavoro derivanti dall'uso dell'esonero.

Con l'aumento del 30% del contributo esonerativo che passa dal 1° gennaio 2022 da 30,64 € a 39,21 €/gg si arriverà nel prossimo biennio a creare un **Fondo Regionale pari a 50 milioni di €/annui a fronte dei 5.000 esoneri concessi dalle singole province ai sensi dall'art.5.**

Questa cifra ha permesso di attivare le risorse aggiuntive per finanziare le azioni agli attori e ai servizi territoriali (pubblici o privati) che si assumano il compito di definire il corretto percorso di integrazione attraverso i piani provinciali per l'occupazione dei disabili delle Province di Monza & Brianza, di Varese, di Brescia e della Città Metropolitana di Milano.

Visto lo stanziamento di una cifra così importante mi permetto di elencare **3 proposte innovative**, preventive a migliorare i risultati per raggiungere i **mancati 5.000 inserimenti annui** in regione:

I^a Proposta innovativa

Effettuare una ricognizione per creare un Osservatorio Regionale analitico, qualitativo e quantitativo dei seguenti indicatori di disabilità:

- la tipologia delle disabilità presenti e disponibili al lavoro rispondenti alle diverse classificazioni (fisici, psichici e sensoriali) individuando le sotto classificazioni suddivise per % d'invalidità, età, scolarità, qualifica professionale

e disabilità mista con la relativa dominanza nonché la classificazione di “deboli”;

- le richieste delle mansioni offerte dalle aziende pubbliche e private da Prospetto Informativo per poter individuare i requisiti richiesti ai disabili disponibili al lavoro; l’incrocio dei dati e la valutazione a tavolino relativa alle possibili fattibilità per un reale incontro domanda/offerta che porti all’occupazione, e non all’occupabilità, rivedendo di conseguenza il sistema dotale formativo e lavorativo;
- la valutazione del potenziale è ora un intervento attivato solo da alcune province (Milano, Bergamo e Monza & Brianza) e viene attuato per i neo iscritti disponibili al lavoro e coloro i quali da più di due anni non sono stati coinvolti in politiche attive del lavoro, mentre deve rappresentare, in ogni singola provincia, un’indispensabile attività propedeutica alle azioni di inserimento e di sostegno lavorativo, da poi supportare con gli incentivi il processo dotale verso l’assunzione.

IIª Proposta innovativa

Sarà necessario che le informazioni sui cittadini disabili disponibili al lavoro e iscritti alle liste del collocamento mirato siano rese accessibili ai soggetti che li prendono in carico:

- i soggetti attuatori devono avere la possibilità di consultare i dati relativi alla valutazione del potenziale lavorativo e poter contribuire a costruire e tenere aggiornato un registro informatizzato delle esperienze lavorative,
- i servizi accreditati che usano il sistema dotale devono essere in grado di conoscere quanto dichiarato dalle aziende pubbliche e private attraverso il Prospetto Informativo, anno per anno, per sapere l’intervento da offrire al singolo disabile preso in carico,
- creare un modello unico di riferimento regionale per ogni collocamento mirato provinciale tipo quello della Provincia di Bergamo opportunamente calibrato non solo per le doti inserimento lavorativo, sostegno, sostegno psichici, in art. 14 ma anche per l’avvio numerico;
- riconoscere un ruolo ispettivo provinciale ai servizi competenti utilizzando le segnalazioni di chi opera sul territorio con forme di premialità a chi raggiunge il risultato per incentivare una maggior collocazione delle persone disabili.

IIIª Proposta innovativa

Estendere convenzione in art. 14 del D.lgs. 276/03 anche agli Enti Pubblici non economici (soprattutto verso le Aziende Ospedaliere che sono inottemperanti per circa 2.000 mancate assunzioni), sulla base delle sperimentazioni effettuate nel corso dei precedenti anni. Il sistema di welfare regionale deve andare a definire gli strumenti di razionalizzazione per poter garantire l'equità di collocamento non solo nelle aziende profit ma anche in quelle pubbliche e tale equità deve valere anche e soprattutto per i soggetti disabili "deboli" che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario sempre più costantemente esclusi dal lavoro, da classificare come segue:

- soggetti non vedenti, affetti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad 1/10 ad entrambi gli occhi, accertata dalla competente commissione sanitaria senza attribuzione di una percentuale di invalidità;
- soggetti sordi, il cui status è stato accertato dalla competente commissione sanitaria senza attribuzione di una percentuale di invalidità;
- soggetti con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 67% accertata dalla competente commissione sanitaria;
- soggetti con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalla percentuale di invalidità accertata dalla competente commissione sanitaria;
- soggetti invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL;
- soggetti occupati con A.O.I. la cui capacità di lavoro sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo e che sono in grado di garantire produttività per un tempo limitato.

Un tale cambiamento di prospettiva può infatti far sì che la qualità dell'impegno delle aziende pubbliche tenda ad una maggior integrazione con una cooperazione sociale trasparente – e quindi valutabile – anche attraverso l'utilizzo dell'art. 5 L. 381/91 "Disciplina delle cooperative sociali".

Sanzioni (art. 15)

La **Legge 68/99** ha introdotto una importante novità in materia di sanzioni per le imprese private e gli enti pubblici economici che **non ottemperano agli obblighi di assunzione di persone con disabilità** depenalizzando l'inadempienza e prevedendo esclusivamente **sanzioni amministrative**.

Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi previsti dalla legge 68/99 per il diritto al lavoro delle persone con disabilità sono soggetti a sanzioni amministrative.

Per le **pubbliche amministrazioni inadempienti** agli obblighi della legge permangono **anche le sanzioni di tipo penale**. Nella Pubblica Amministrazione, **ai responsabili**, ai sensi della **legge 7 agosto 1990, n. 241**, di inadempienze alle disposizioni della **legge 68/99**, si applicano le **sanzioni penali, amministrative e disciplinari** previste dalle norme sul pubblico impiego. La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6 del 14 dicembre 2009, mentre specifica che **il blocco delle assunzioni non è da considerarsi nel caso delle categorie protette** e nel limite del completamento della quota d'obbligo, ricorda che la mancata copertura della quota d'obbligo riservata alle categorie protette è espressamente **sanzionata sul piano penale, amministrativo e disciplinare**.

Sanzioni per ritardato invio del prospetto informativo

Sono state aggiornate con D.M. 30 settembre 2021, n. 194 e sono applicate nella seguente misura: **dal 1° gennaio 2022** pagamento di una somma pari a **702,43 € per ritardato invio del prospetto informativo** che le aziende, con almeno 15 dipendenti, sono obbligate ad inviare agli uffici competenti entro il 31 gennaio di ogni anno; tale somma è **maggiorata di 34,02 € per ogni giorno** di ulteriore ritardo.

Sanzioni per mancato adempimento dell'obbligo di assunzione

È importante notare che la somma della sanzione per non ottemperanza all'obbligo di assunzione non è soggetta a revisione. Infatti il decreto Legislativo n. 185/2016 ha sostituito il comma 5 art. 15 della legge n. 68/99 con un nuovo comma 5 in cui si prevede che sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali gli importi delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15 – comma 1 della legge n. 68/99. Si tratta delle sole sanzioni per omessa presentazione del prospetto informativo che non sono state modificate dal Decreto Legislativo n. 185/2016.

L'incremento del contributo esonerativo ha determinato automaticamente anche l'aumento della **sanzione per la mancata assunzione di persone con disabilità**. Infatti l'art. 5, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 185/2016 ha modificato l'art. 15 – comma 4 della Legge n. 68/99, prevedendo che, decorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione, per ogni giorno in cui l'obbligo risulta scoperto, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una **sanzione pari a 5 volte il contributo esonerativo**. Pertanto dal **1.01.2022** la sanzione per mancata assunzione passa da 153,20 € a **196,05 €** al giorno per ogni disabile non assunto.

Si ricorda che il D.lgs. n. 185/2016 ha introdotto il **comma 4 bis all'art. 15 della legge n. 68/99, prevedendo la procedura della diffida** di cui all'art. 13 del decreto legislativo n. 124/2004, in base alla quale, prima di applicare la sanzione, il datore di lavoro è diffidato alla regolarizzazione dell'inosservanza di legge.

Se ottempera alla diffida che prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici, il datore di lavoro dovrà pagare una sanzione ridotta, pari a $\frac{1}{4}$ di quella prevista.

Sanzioni per omesso versamento del contributo esonerativo

In caso di omissione totale o parziale del versamento del contributo esonerativo, secondo quanto prevede l'art. 5- comma 5 della legge n. 68/99, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua.

L'art. 8 del D.P.R. 333 /2000 prevede che:

- le sanzioni amministrative sono disposte dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio a cui spetta anche l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie;
- i servizi per il collocamento trasmettono gli atti al servizio ispettivo della Direzione provinciale attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n.689, recante: "Modifiche al sistema penale".

Le sanzioni, comminate dagli organi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro, vengono versate dai datori di lavoro sul bollettino del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14 legge 68/99).

L'inosservanza delle norme della legge comporta anche il divieto di rapportarsi con gli enti pubblici sotto qualsiasi forma compreso il divieto di partecipazione ai bandi.

Purtroppo le sanzioni effettuate fino ad oggi possono considerarsi quasi nulle nonostante l'incremento degli ispettori: va perciò riconosciuto un ruolo ispettivo provinciale utilizzando le segnalazioni di chi opera sul territorio con forme di premialità a chi raggiunge il risultato per incentivare una maggior collocazione delle persone disabili.

D.M. n. 194/21	Fisso	Per giorni di ritardo
Mancata presentazione del prospetto informativo	703,43 €	34,02 €
Mancata assunzione		196,05 €

Obbligo di certificazione³ (art. 17)

Ad oggi, la normativa prevede che le imprese che intendono partecipare a bandi per appalti pubblici, o che intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con le pubbliche amministrazioni **devono presentare**, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, **una autocertificazione del legale rappresentante**, in cui si dichiara che l'impresa:

- è in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- non è assoggettata agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68/99 in quanto occupa un numero di lavoratori inferiore a 15 conteggiati in base ai criteri della suddetta legge.

La storia

Per affrontare questo argomento, però, ci sembra importante ripercorrere le modificazioni intervenute nel tempo. La certificazione di ottemperanza agli obblighi di assunzione di persone con disabilità è stata ritenuta unanimemente una importantissima innovazione introdotta dall'art. 17 della 68/99 per meglio garantire il rispetto della legge. **I successivi interventi normativi sono stati finalizzati ad affievolire la portata della norma.**

Che cosa prevedeva originariamente la legge 68/99

L'art. 17 della legge imponeva alle imprese che partecipavano a bandi per appalti pubblici, o che intrattenevano rapporti convenzionali o di concessione con le pubbliche amministrazioni, di presentare preventivamente alle stesse, pena l'esclusione:

- a) la dichiarazione del legale rappresentante che attestasse di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- b) l'apposita certificazione (il cosiddetto "certificato di ottemperanza") rilasciata dagli uffici competenti, dalla quale risultasse l'adempimento agli obblighi imposti dalla Legge.**

Nel 2003

Questo obbligo viene fortemente deponteziato dalle direttive contenute nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 10/2003 dove si chiarisce che le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare **unicamente** una dichiarazione del legale rappresentante, che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione.

Nella circolare si afferma che, per effetto della legge n. 3/2003 recante norme di semplificazione viene meno la prescrizione di cui all'art. 17 della legge n. 68/99.

Sarà cura delle amministrazioni interessate effettuare, nei confronti dell'azienda che risulterà aggiudicataria, i necessari accertamenti presso i servizi provinciali che esercitano le funzioni di collocamento. Nella stessa circolare si specifica che le imprese concorrenti non tenute all'osservanza della normativa (ad oggi si tratta dei datori di lavoro con meno di 15 dipendenti) sono comunque obbligate a trasmettere al momento della domanda di partecipazione alla gara la dichiarazione che attesti l'inapplicabilità alla loro impresa della normativa (dichiarazione di responsabilità attestante la condizione di non assoggettabilità) e che tale dichiarazione non necessita di verifica da parte delle Amministrazioni interessate in quanto i servizi provinciali non custodiscono alcuna documentazione concernente la loro situazione.

Nel 2008

Con nota del 28 maggio 2008, prot. 13/III/11230 il Ministero del Lavoro evidenzia che in sede di applicazione della Circolare n. 10/2003 è emerso che i Servizi

per l'impiego non rilasciano la certificazione di ottemperanza, anche in presenza di una specifica richiesta, in quanto considerano venuto meno tale obbligo. La circolare precisa che:

- l'autocertificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000 è la facoltà riconosciuta al soggetto interessato di sostituire una certificazione con una propria dichiarazione sottoscritta riguardante stati, qualità personali e fatti;
- il competente servizio provinciale del lavoro è tenuto a rilasciare al datore di lavoro richiedente la certificazione di cui all'art. 17 della legge 68/99.

Immediatamente dopo l'emanazione di questa nota si interviene nuovamente sulla certificazione di ottemperanza.

Infatti, l'art. 40 comma 5 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2008 (cosiddetto "Decreto Brunetta") sopprime il rilascio della certificazione da parte degli Uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza agli adempimenti sul collocamento obbligatorio modificando il testo dell'art. 17 della legge 68/99 con l'abrogazione della parte che prevedeva l'obbligo di presentare preventivamente la certificazione di ottemperanza, lasciando quindi in vigore la semplice autocertificazione.

Oggi

Si ribadisce, pertanto, che le imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici, intrattengono rapporti convenzionali e/o di concessione con pubbliche amministrazioni, **sono tenute a presentare una autocertificazione del legale rappresentante**, che attesti l'ottemperanza o la non assoggettabilità agli obblighi di assunzione.

Disposizioni transitorie e finali (art. 18)

L'art. 18 della legge 68/99 prevede che, **in attesa di una disciplina organica** sul diritto al lavoro delle altre categorie protette, possono essere iscritti negli appositi elenchi del collocamento obbligatorio:

- orfani e coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra, di servizio oppure in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- coniugi e figli di persone riconosciute grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro (cosiddetti equiparati) esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale;
- profughi italiani rimpatriati (L. 763/81);
- vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, anche se non in stato di disoccupazione (L. 407/98 come modificata dalla L. n. 288/99);
- familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale e anche se non in stato di disoccupazione (L. 407/98 come modificata dalla L. 288/99);
- vittime del dovere, anche se non in stato di disoccupazione (L. 466/80, L. 266/2005, D.P.R. n. 243/2006);
- familiari delle vittime del dovere, esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale e anche se non in stato di disoccupazione (L. 466/80, L. 266/2005, D.P.R. n. 243/2006).
- orfani per crimini domestici (art. 6 L. 4/2018)
- care leavers (art. 67 bis DL 34/2020).

L'articolo 18 della legge 68/1999 prevede che le persone che appartengono ad alcune categorie speciali possono accedere ai posti di lavoro che le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a riservare nella quota dell'1% della base di computo.

I datori di lavoro pubblici e privati sono obbligati all'assunzione delle categorie protette individuate all'art. 18, comma 2 della L. 68/99 nella seguente misura:

Classe dimensionale dipendenti	n° disabili in forza	n° art.18 in forza
< 15	0	0
15 ÷ 35	1	0
36 ÷ 50	2	0
> 50	7%	max 1%

**da 50 a 150 lavoratori:
1 dipendente in art. 18**

**> 150 lavoratori:
1% dei dipendenti**

Relativamente alla precedenza per le assunzioni di queste particolari categorie è necessario qui ricordare quanto avvenuto in passato e poi corretto con successivo intervento legislativo.

Con una modifica contenuta nell'art. 5, comma 7 del D.L. 102/10, convertito con modificazioni dalla L. 126/10, viene introdotta una novità per quanto riguarda il collocamento obbligatorio ai sensi della L. 68/99: alle categorie appartenenti alla L. 407/98 ed equiparati (L. 266/05 e L. 244/07), in sostanza ai familiari vittime della Criminalità Organizzata e Comune, del Terrorismo e orfani o, in alternativa, il coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro, non si applica la quota di riserva già prevista dall'art. 18 comma 2 della L. 68/99, intendendo con ciò che per queste categorie si debba applicare la quota del 7% prevista per le persone con disabilità.

La L. 126/10 aveva disposto che le aziende con più di 50 dipendenti fossero prioritariamente obbligate all'assunzione di orfani e di superstiti delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Tale priorità, colmando gli obblighi di assunzione, sarebbe andata a scapito della riserva prevista dalla L. 68/1999 a favore delle persone con disabilità.

Questa norma viene corretta con l'interpretazione autentica fornita dalla L. 25

del 11 marzo 2011 con cui si ribadisce che la quota del 7% è ad esclusivo beneficio delle persone con disabilità e che le categorie qui menzionate devono rientrare nella quota stabilita dall'art. 18 della L. 68/99.

Il Senato ha approvato definitivamente la proposta di legge che fornisce un'interpretazione autentica alla Legge n. 407 del 1998 e alle modifiche intervenute soprattutto nel 2010 (Legge 126): vi si ribadisce che le assunzioni obbligatorie per chiamata diretta dei familiari di vittime di atti di terrorismo

“non possono superare e occupare la quota di riserva spettante ai lavoratori disoccupati invalidi”

prevista dall'articolo 3 della L. 68/99.

Opportunamente la norma, approvata e in attesa di pubblicazione, riconferma **la garanzia del 7% di aliquota di riserva ai soli disabili.**

Si tratta di un risultato importante poiché erano a rischio migliaia di assunzioni di persone disabili sia nel privato che nella Pubblica amministrazione.

Come cambia il collocamento mirato: decreti attuativi D.lgs. 151/15

Le regole del collocamento mirato per i lavoratori disabili contenute nella Legge 12 marzo 1999 n. 68 sono state profondamente modificate dal Decreto Semplificazioni meglio conosciuto come D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 e pubblicato sulla G.U. n. 221 del 23 settembre 2015 (supplemento ordinario n. 53) in vigore dal 24 settembre 2015, il quale ha recepito quanto previsto dalla Legge n.183/2014 in materia di disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

L'art 1 del D.lgs. 151/2015 prevede la definizione di linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità che ribadiscono la necessità di prevedere interventi mirati per l'inserimento lavorativo coniugando il più possibile le caratteristiche del posto di lavoro con le caratteristiche della persona da inserire. In sintesi le linee guida si basano sui seguenti principi:

ai sensi del D.lgs. 151/15 (Jobs Act)

– rete integrata –	– accordi territoriali –	– revisione accertamento –
con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.	con organizzazioni sindacali, coop. sociali, associazioni familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.	definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati in ottica bio-psico-sociale.

<p>– analisi delle mansioni –</p> <p>da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare e individuazione delle buone pratiche di inclusione.</p>	<p>– disability manager –</p> <p>istituzione del responsabile degli inserimenti lavorativi nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con INAIL per le persone con disabilità da lavoro.</p>
--	--

Le nuove Linee guida al decreto legislativo n. 151/2015, adottate a seguito della pubblicazione del D.M. n. 43 dell'11 marzo 2022 recepiscono le normative internazionali ed europee in merito ai diritti delle persone con disabilità e sono rivolte **a tre specifiche categorie**:

1. ai giovani disabili non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del percorso d'istruzione; ai soggetti che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o vi sono iscritte da non oltre 24 mesi;
2. ai disoccupati disabili da oltre 24 mesi;
3. a coloro che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti, periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

Con un ritardo di **quasi sette anni** sono state adottate le linee guida in materia di collocamento mirato che, unite all'implementazione di una banca dati ad hoc, puntano a creare un sistema più efficiente e organico in tutta Italia.

Le carenze del collocamento mirato

Nel 2022 in Italia sono circa 112mila i posti di lavoro disponibili mentre sono poco più di un milione le persone disabili iscritte alle liste.

I decreti attuativi hanno fotocopiato quanto scritto sul D.lgs. 151/15: è evidente che il sistema pubblico di collocamento mirato non funziona e che queste linee guida, pronte da anni in versione di bozze, corrono il rischio di alimentare false aspettative nei confronti dei disabili disoccupati.

Premi per le imprese virtuose

Una delle disposizioni approvate dal governo prevede che entro 18 mesi i servizi siano chiamati ad attuare una ricognizione generale sugli iscritti per verificare le permanenze nelle liste del collocamento per le persone iscritte da oltre 24 mesi, identificando le cause prevalenti della loro disoccupazione e il numero di offerte presentate loro nel medesimo periodo.

Poi si dispongono l'introduzione o il consolidamento, da parte delle amministrazioni competenti, di **meccanismi premianti** negli appalti pubblici a favore di imprese ed enti che abbiano istituito la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

Sono indicazioni condivisibili ma trasformarle in realtà è tutta un'altra cosa, si rischia di fare la fine dei navigator e dei promotori della legge 68/99, come l'annunciata formazione specifica organizzata dai centri per l'impiego nei confronti degli operatori del collocamento mirato.

Funzionerà?

Si prevede, infine, un **monitoraggio annuale** dell'attuazione delle linee guida da parte del Ministero del Lavoro, con la collaborazione delle amministrazioni regionali competenti e tavoli tecnici tra gli attori istituzionali.

Quello che manca nel panorama italiano oggi è il *Disability Manager*, esperto in grado di agire a 360° da traghettatore dalla disoccupazione alla occupazione, che accompagni la persona disabile ad un lavoro adeguato.

Il responsabile dell'inserimento lavorativo e il disability management

Il **Disability Manager** è il responsabile del processo di integrazione socio-lavorativa delle persone disabili all'interno delle imprese: dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.

Il grado di specializzazione su ciascuno dei processi sopra citati dipende dalle dimensioni dell'organizzazione presso cui opera, dalle modalità di divisione del lavoro e dalla collocazione gerarchico-funzionale all'interno dell'azienda.

La sua finalità è quella di garantire una corretta gestione del personale con disabilità e collaborare con la rete territoriale e i servizi per l'inserimento in azienda e, contestualmente, adattare l'organizzazione al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità certificata con un'attenzione alle misure di welfare aziendale, smart working e lavoro agile.

Il contesto in cui opera questo profilo professionale è la direzione delle risorse umane presso imprese di grandi o medie dimensioni, mentre, in aziende meno strutturate, **può collocarsi come consulente esterno** del Responsabile delle risorse umane. Il processo di lavoro entro il quale agisce questo profilo professionale è l'integrazione socio-lavorativa delle persone disabili, che si articola in:

- rispetto degli obblighi della normativa vigente in materia di inserimento di persone con disabilità certificata;
- individuazione del profilo del personale da assumere;
- ricerca, selezione ed assunzione del personale;
- addestramento e formazione;
- analisi e valutazione del lavoro;
- valutazione del potenziale;
- pianificazione delle carriere;
- definizione e implementazione delle politiche retributive;

- servizi sociali, salvaguardia della salute fisica e mentale del personale;
- adeguamento degli spazi lavorativi;
- comunicazioni con il personale;
- relazioni sindacali;
- licenziamenti individuali.

Disability Management

Formazione	Legge 68/99 Disability Management Tutor Aziendali Analisi delle mansioni Accomodamenti ragionevoli Sicurezza sul lavoro Mantenimento in situazione Focus Group Osservatorio
Garantendo il monitoraggio costante in affiancamento alle Reti Territoriali	

Il **Disability Manager** (Esperto Gestione Risorse Umane con disabilità) si relaziona e interagisce con le strutture e le funzioni aziendali coinvolte nel processo organizzativo d'impresa (figure preposte alla gestione delle risorse umane, addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni, rappresentanti sindacali interni, etc.). Inoltre è stato ricordato come nel settore privato, in cui **non è ancora regolamentata contrattualmente la figura** del responsabile dell'inserimento lavorativo, la stessa potrebbe essere supportata da organismi interni all'azienda e incardinata in processi già esistenti, tali da rappresentare una sede di confronto e sostegno per le azioni da intraprendere, e con i quali operare in modo sinergico all'inserimento lavorativo. Attraverso il progetto «L'Impresa Accessibile» della Città Metropolitana di Milano è stato sviluppato il profilo del **Disability Manager**, un approccio proattivo per le imprese pubbliche, private e del privato sociale. La Sottocommissione per l'Aggiornamento del Quadro Regionale degli standard professionali di Regione Lombardia ha approvato, dopo ampio dibattito tra le parti sociali, la proposta del profilo professionale con le

seguenti tre competenze:

1. progettare e gestire gli inserimenti e l'integrazione socio-lavorativa delle persone disabili a livello aziendale;
2. gestire le attività di recruiting e selezione delle persone disabili in funzione del "job profile";
3. collaborare e gestire i rapporti con le reti e i servizi territoriali per l'integrazione socio lavorativa in azienda delle persone disabili.

Nei tempi attuali, caratterizzati dall'insorgenza di vari problemi che impongono rimedi innovativi e creativi, la soluzione sembra essere **la collaborazione** e il confronto tra colleghi, prassi in forte crescita. Sempre più dipendenti si affidano ad essa per risolvere, o anche solo condividere, i propri problemi lavorativi:

La Collaborazione

da reattiva	a efficace	fino a diventare proattiva
Il comportamento "proattivo" implica quindi l'agire in anticipo per una situazione futura, piuttosto che reagire. Significa quindi prendere il controllo e far accadere le cose piuttosto che adattarsi a una situazione o attendere che qualcosa accada. Questo sarà il comportamento del Disability Manager attraverso il " management proattivo ".		

Con riguardo all'utilizzo del termine "responsabile dell'inserimento lavorativo" le linee guida del Job Act fanno chiarezza rispetto alla figura del *Disability Manager*, *Job Supporter* o *Diversity Manager*; infatti mentre per le pubbliche amministrazioni è stato avviato un percorso dedicato alla figura del responsabile dei processi di inserimento per le persone con disabilità, nel settore privato si trovano esperienze che fanno riferimento a figure simili che rispondono al nome di *Disability - Diversity Manager/Management* purché sia proattivo.

Compiti per gli stakeholder aziendali: piccoli passi operativi

Progetti Inclusivi

- a. analizzare i posti disponibili nella realtà aziendale, avendo cura di attivare capacità autonome da parte dell'azienda di definire le microfasi del processo produttivo, individuando quelle delegabili alla persona con disabilità;
- b. prevedere la presenza dei Tutor (aziendali e dei servizi) come figure in grado di realizzare un adeguato progetto di inserimento e/o mantenimento lavorativo;
- c. garantire il necessario raccordo tra i servizi per il collocamento mirato e l'azienda per assicurare la migliore attuazione del processo di sostegno lavorativo;
- d. monitorare il grado di inclusione lavorativa, verificando che siano evitate situazioni segreganti e di isolamento;
- e. assicurare al lavoratore con disabilità l'accesso a condizioni di pari opportunità a garanzia dei servizi offerti alla generalità dei colleghi, sia nelle situazioni relazionali (mensa, servizi, parcheggi) che nella garanzia della tutela della propria salute (ad esempio prevenzione incendi, prevenzione infortuni ...), assicurando all'azienda un supporto nella gestione del clima organizzativo attraverso una formazione sulle relazioni con le persone disabili;
- f. monitorare il processo di inclusione lavorativa in modo da cogliere eventuali segnali di criticità ed innescare gli opportuni strumenti correttivi;
- g. elaborare un progetto personalizzato (in base alla natura della disabilità, alle specifiche capacità lavorative e alle aspirazioni professionali del lavoratore con disabilità), che contempli, nel rispetto degli obblighi della legge 68/99 e compatibilmente con l'organizzazione aziendale, l'eventuale ricorso a istituti e facilitazioni quali il lavoro domiciliare, il telelavoro, la flessibilità degli orari e delle pause di lavoro, i congedi retribuiti, gli accomodamenti ragionevoli e ogni altra misura idonea a favorire, in ogni caso, la conciliazione delle esi-

- genze di cura con quelle di lavoro della persona disabile;
- h. favorire la correlazione degli interventi di supporto all’inserimento lavorativo con l’erogazione di altri servizi (ad esempio i servizi di trasporto e di aiuto personale extra domiciliare, erogati anche in modalità indiretta);
 - i. sperimentare la metodologia “Inclusive Job Design”, un approccio all’analisi del lavoro che consente di individuare attività molto semplici, “elementari”, estrapolabili da processi già in essere, al fine di creare posizioni di lavoro nuove, “liberando” quelle esistenti dalle attività più semplici e creando vantaggi reciproci sia per l’azienda che per i lavoratori protagonisti del processo di inclusione.

La Rete per l’Inclusione: come operare

Le azioni di rete per il lavoro – ambito disabilità si rivolgono alle persone con disabilità iscritte al collocamento mirato che siano profilati in fascia 3 e 4 (D.G.R. 1106/13), in carico ai Servizi Sociali del territorio o individuate dal Comitato Tecnico provinciale (ex art. 8-1bis della L. 68/99). Come già previsto dalla DGR 5451 del 25 luglio 2016 in tema di tirocini finalizzati all’inclusione sociale, si intendono in carico ai servizi sociali le persone che ricevono servizi di sostegno, supporto o orientamento sociale da enti locali (Comuni e Ambiti Territoriali), Ministero della Giustizia, servizi socio-sanitari o sanitari competenti.

Pertanto, per poter tutelare l’inclusione lavorativa dei disabili deboli, una buona organizzazione sul territorio dovrà prevedere:

- a. promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l’INAIL (per il reinserimento e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), per l’accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l’inserimento e il mantenimento lavorativo;
- b. promozione di accordi territoriali con organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti al fine di favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c. individuazione, nell’ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell’inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d. analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche

con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

- e. istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro, nonché delle richieste aziendali da Prospetto Informativo;
- f. individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili;
- g. interventi specifici sui malati mentali.

Proposte di modifiche legislative

Per favorire il miglior funzionamento del collocamento mirato queste modalità dovrebbero poter migliorare gli strumenti delle politiche attive del lavoro nazionali:

- ridefinire i criteri di distribuzione regionale dei fondi disponibili per la legge 68/99 che hanno prodotto una sostanziale riduzione dei fondi per le regioni centromeridionali;
- porre la necessaria attenzione al disomogeneo funzionamento degli essenziali e necessari servizi pubblici della legge 68/99 (art. 6) nelle varie province, dovuto alla mancanza di servizi territoriali di inserimento lavorativo che dovrebbero essere realizzati da vari enti attraverso apposite équipes competenti nel sostenere in forma tecnica l'inclusione lavorativa;
- informatizzare tutti i dati disponibili nel collocamento mirato collegandoli dove possibile anche ad altri dati (raccolti da ISTAT, ISFOL, INPS, CENSIS, etc.), in modo da poter elaborare in tempo reale le informazioni ed i dati a livello nazionale, regionale e locale;
- raccordare le politiche attive del lavoro agli strumenti di formazione professionale, attivando corsi legati alla domanda di lavoro da Prospetto Informativo;
- rafforzare la capacità degli uffici del collocamento mirato di promuovere politiche attive del lavoro che includano lavoratori con disabilità. Questa carenza deriva sia dalla mancanza di figure professionali capaci, sia dalla carenza di formazione del personale in servizio;
- affrontare il tema relativo alle donne con disabilità che vivono condizioni di multi discriminazione. Il dato è che solo 1/3 degli occupati con disabilità è di sesso femminile (molto meno del mercato ordinario);
- la legge 68/99 non prevede né l'inserimento nell'aliquota d'obbligo di assunzione nei dirigenti, né particolari incentivi per i laureati con disabilità, anche se negli ultimi anni il numero di iscritti all'università ha superato le 17.000 unità;

- sviluppare forme di auto impiego, in particolare quello delle cooperative sociali di tipo B, attraverso l'incentivazione di regioni, province e comuni a definire quote riservate di appalti pubblici, previste dalla legge 381/91;
- inserire l'INAIL nella rete del collocamento mirato territoriale, utilizzando forme di collaborazione per valorizzare le competenze nell'ambito del sostegno delle politiche lavorative in favore delle persone con disabilità (riabilitazione per l'inserimento lavorativo, competenze del personale, adattamento degli ambienti e strumenti lavoro, banche dati INAIL, etc.);
- prevedere l'istituzione di un centro nazionale di informazione, consulenza e sostegno, in cui vengano raccolte le buone pratiche di inclusione lavorative;
- realizzare una banca dati sugli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro;
- creare uno sportello di consulenza, collocato alle dipendenze dell'Osservatorio;
- coordinare le politiche nazionali sull'occupazione delle persone con disabilità con il punto 4 della Strategia Europea sulla disabilità (2010-2020) che impegna la Commissione Europea a prendere iniziative nel campo dell'occupazione;
- valorizzare il ruolo delle associazioni, adeguatamente professionalizzate, nel campo dell'intermediazione e del tutoraggio al lavoro;
- prevedere all'interno delle aziende di grandi dimensioni – attraverso forme di incentivazione pubbliche – un'unità tecnica (osservatorio, ufficio antidiscriminazione o di parificazione) in stretto raccordo con le rappresentanze sindacali e aziendali, che si occupi, con progetti personalizzati, dei singoli lavoratori con disabilità, per affrontare e risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità utilizzando appropriate competenze (disability manager, etc..).

Infatti, risulta urgente seguire il lavoratore non solo nelle fasi di avviamento al lavoro, ma in tutte le fasi del percorso lavorativo, raccordando la legislazione della L. 68/99 con quella della legislazione non discriminatoria.

Tale figura risulterebbe utile anche per gestire altre forme di diversità nelle aziende (immigrati con religioni e culture diverse, personale anziano, etc. In questo caso si parla di *diversity management*).

Il tema della salute per un corretto welfare aziendale

La salute, in un mondo del lavoro dalle coordinate sempre più incerte, deve mettere le aziende nelle condizioni di una continua ricerca ed innovazione essenziali per crescere ed essere sufficientemente flessibili rispetto all'evoluzione dei mercati. L'innovazione organizzativa, in particolare, richiede l'utilizzo del capitale umano, l'implementazione dei metodi più efficaci di organizzazione del lavoro – anche in ottica interdisciplinare – e la gestione delle molteplici questioni di equilibrio vita-lavoro.

I grandi cambiamenti che hanno caratterizzato gli ultimi decenni del mondo del lavoro sono, infatti, destinati a proseguire in futuro. Le incertezze sono molte. L'invecchiamento della popolazione, l'innalzamento dell'aspettativa di vita, gli sviluppi della ricerca scientifica sono, invece, solo alcune certezze. Esse ci hanno semplicemente messo davanti a una situazione che fino a qualche decennio fa si credeva riguardasse “solo” coloro che nascevano con patologie congenite, o chi si trovava a “dover fare i conti” con infortuni sul lavoro o malattie professionali: si ritenevano temi talmente “circoscritti” da giungere all'emanazione di normative ad hoc (ad esempio la legge n. 68/99).

L'inadeguatezza e gli effetti controproducenti dei sistemi di accertamento esistenti sono oggi ancora più evidenti che in passato, perché le tecnologie stesse consentono di ripensare al grado di partecipazione del singolo alla vita quotidiana: talune attività complesse (di elaborazioni di dati e documenti, di programmazione di software, il software testing e il monitoraggio di sistemi) sono svolte da persone con patologie intellettive (autismo-asperger) ad “alto rendimento”. Occorre anche prendere atto di tutta una serie di cambiamenti della società e dei rapporti interpersonali; della diffusione dello stress lavoro correlato; dei numeri del precariato e dell'insicurezza sul lavoro; oltre alla crisi socio-economica dell'ultimo decennio. Essi hanno determinato tutta una serie di vecchie e nuove “situazioni di salute” come, ad esempio, la depressione per le persone disoccupate che spesso viene sottaciuta, se non ignorata: l'utenza trattata dai servizi di

Salute Mentale nell'anno 2020, secondo i dati forniti dall'O.M.S., sarà pari al 50% della popolazione iscritta alle liste del collocamento mirato. Si va dai disturbi affettivi, nevrotici e depressivi, alla schizofrenia, ma anche dai disturbi di personalità a quelli da abuso di sostanze. Si tratta di persone che hanno richiesto cure e/o supporto ma il dato, come immaginabile, è ben più elevato.

Pertanto vanno ripensate le molteplici interazioni tra salute, persona, lavoro e welfare: ciò che resta, e resterà essenziale in futuro, è la necessità di un cambio concreto ed effettivo di paradigma del rapporto tra lavoro e cittadinanza.

Occorre incentivare la partecipazione attiva delle persone alla vita produttiva quale elemento di coesione sociale, da un lato, e di strumento di realizzazione individuale, dall'altro.

È fondamentale, quindi, ripensare i rapporti tra salute, persona, lavoro e welfare a più livelli: politico, normativo, contrattuale, progettuale.

Ed è necessario farlo in chiave multi e interdisciplinare, per sviluppare linguaggi e logiche condivise prima e politiche/normative efficaci poi.

Anche la promozione della partecipazione dei lavoratori alla governance della realtà lavorativa attraverso lo sviluppo di forme innovative di welfare aziendale, ad integrazione di quello pubblico universale, non ha raggiunto ancora una maturità sufficiente per riuscire a comprendere quanto tali misure siano (e potranno essere in futuro) innovative, efficaci e aderenti alle specifiche esigenze del lavoratore stesso.

La salute della persona come cittadino e come lavoratore

Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nei corretti stili di vita; quella di implementare e migliorare la gestione pubblico-privata dei servizi per la cura delle patologie (soprattutto quelle croniche, visti i numeri in aumento esponenziale).

Occorre un cambio di paradigma culturale generale che preveda: “soggettività” (superando la standardizzazione dei servizi), “etica” (elaborando un vero e proprio “patto di fiducia”) e “condivisione” (valorizzando il lavoro di rete). Occorre riportare la persona che ha acquisito in itinere lavorativo una qualsiasi forma di disabilità al centro, nella progettazione e nell’impostazione delle scelte organizzative e di gestione aziendali. L’adozione diffusa degli adattamenti ragionevoli – di cui all’art. 2 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità – è quindi determinata. La valorizzazione in azienda di un’equipe multidisciplinare per valutare il profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona al fine di elaborare il progetto e il piano esecutivo è essenziale. Anzitutto andranno approntate una serie di analisi sulle persone quali:

1. un adeguato bilancio delle competenze,
2. il livello di accettazione della situazione
3. l’osservazione della capacità di reazione agli eventi stressanti e alle frustrazioni;
4. l’analisi dei sostegni familiari e sociali;
5. l’individuazione e il rinforzo di fragilità e di risorse sia personali che di ambito lavorativo;
6. la “lettura delle organizzazioni”: la comprensione del clima e della salute dei gruppi di lavoro.

Altrettanto necessaria sarà la presenza di terapisti occupazionali – professionisti sanitari che lavorano per il raggiungimento della massima autonomia possibile da parte della persona che ha subito un danno fisico/psichico all’interno di un percorso/progetto riabilitativo – e di ergonomi, ovvero coloro che studiano le interazioni tra l’uomo e gli altri elementi di un sistema, applicando teoria, principi, dati e metodi di progettazione al fine di ottimizzare il comportamento umano e le prestazioni del sistema nel suo complesso.

L’équipe interdisciplinare per la riabilitazione – intesa come il processo di cambiamento attivo attraverso il quale una persona acquisisce e usa le conoscenze e le abilità necessarie per rendere ottimali le proprie funzioni fisiche, psicologiche e sociali richiede diffusione concreta, più di quanto non sia.

L'approccio circa la formazione del progetto lavorativo personalizzato presenta una serie di fasi che sarebbero importanti in tutte le situazioni e in tutti i contesti: dall'acquisizione delle risultanze della visita medica (effettuata dal medico competente) in merito all'idoneità alla mansione specifica; alla rilevazione dei bisogni e delle esigenze del lavoratore; al sopralluogo nell'ambiente di lavoro e all'acquisizione dei bisogni/necessità del dirigente di reparto.

Il bagaglio di esperienza che è stato sviluppato nel lavoro di rete con il settore "no profit" della cooperazione sociale di tipo B ha visto azioni innovative in settori nevralgici aziendali.

Le stesse soluzioni di inserimento e di mantenimento dell'occupazione adottate per le persone con disabilità in molte realtà del terzo settore sono patrimonio comune da non sottovalutare.

Ovviamente servono decisioni politiche importanti sul costo del lavoro; sugli incentivi concreti agli esempi realmente virtuosi di responsabilità sociale d'impresa; sul sistema di finanziamento del sistema previdenziale e su quello socio-assistenziale.

Occorrono quindi cambiamenti profondi nell'intero ambiente che ci circonda.

Nuove tecnologie e ruolo del medico competente

La progressiva diffusione delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro costituisce una impareggiabile opportunità per favorire l'inserimento o il mantenimento al lavoro di persone con disabilità. Questo obiettivo deve però essere perseguito con consapevolezza, determinazione e adeguata conoscenza dei diversi aspetti della questione, conoscenza alla quale devono necessariamente contribuire varie professionalità.

Tra queste, un ruolo determinante può essere svolto dal medico del lavoro, uno specialista che per formazione e pratica professionale è un tecnico adatto ad esprimere pareri su taluni aspetti della relazione tra lavoro e salute.

All'interno delle aziende, il Medico Competente (ex d.lgs. n. 81/2008) non deve essere confinato ad un ruolo "meramente certificativo", ma avere **compiti proattivi** al fine di contribuire al miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e

del benessere dei lavoratori.

Secondo il dettato normativo il medico collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti indicati specificatamente: non è quindi solo il soggetto «che visita i lavoratori» – compito questo ovviamente essenziale, e inevitabilmente esclusivo –, ma anche colui che si fa carico di una presenza in azienda, nella quale offre e fornisce consulenza e collaborazione su ogni possibile aspetto nel quale siano in gioco i rapporti tra lavoro e salute.

In questo ambito, i pareri del medico competente costituiscono un contributo prezioso favorendo il superamento di ostacoli e barriere.

Il giudizio di idoneità deve avere come unico criterio la salute e sicurezza e mai, invece, la capacità lavorativa, cioè la capacità del lavoratore di svolgere in modo proficuo le mansioni assegnate.

Di conseguenza, è sempre auspicabile che, in caso di giudizio di non idoneità (parziale o temporanea), il datore di lavoro, con l'ausilio anche del Medico Competente, operi attivamente per individuare all'interno dell'azienda un'adeguata collocazione del lavoratore tenendo presente anche gli accomodamenti ragionevoli.

Le nuove tecnologie consentono di allargare teoricamente all'infinito la platea dei soggetti in età lavorativa che possono inserirsi, o rientrare, nel mondo del lavoro anche se presentano limitazioni fisiche o psichiche che in altre epoche ne avrebbero decretato il respingimento ai margini della società civile.

In questo ambito, i pareri del medico competente costituiscono un contributo prezioso favorendo il superamento di ostacoli e barriere, grazie anche all'uso delle **tecnologie assistive**.

Per tecnologie assistive si intendono, così come definito dalla legge 4/2004, art. 2, comma 1, lett. b), *“gli strumenti idonei e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici”* che permettono al dipendente con disabilità di eseguire

il proprio compito nelle condizioni migliori grazie agli accomodamenti ragionevoli.

Precisamente, si tratta della **Circolare n. 2 del 23 settembre 2015**, recante le *specifiche tecniche sull'hardware, il software e le tecnologie assistive delle postazioni di lavoro a disposizione del dipendente con disabilità*, come previsto dall'articolo 4, comma 4, della legge 9 gennaio 2004, n. 4, integrato dall'art. 9, comma 4 del D.L. 179/2012. Nel documento si tracciano le linee guida utili relative al tema dell'**accessibilità digitale** (hardware, software e tecnologie assistive) relativa alle postazioni di lavoro.

Le nuove tecnologie consentono di allargare teoricamente all'infinito la platea dei soggetti in età lavorativa che possono inserirsi, o rientrare, nel mondo del lavoro anche se presentano limitazioni fisiche o psichiche che in altre epoche ne avrebbero decretato il respingimento ai margini della società civile.

Il ruolo della contrattazione collettiva⁴

La contrattazione collettiva sempre più prevede tutele a favore dei dipendenti con disabilità o che si occupano di persone con disabilità, anche a seguito del recepimento della Direttiva europea 2000/78/CE e, soprattutto, della ratifica in Italia della Convenzione ONU del 13 dicembre 2006.

Nonostante ciò, le tutele accordate variano ancora molto, tanto per comparto di contrattazione quanto per area territoriale, disegnando un quadro assai frammentato.

Nel 2016 l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (OND) - al quale partecipano i rappresentanti delle parti sociali e delle associazioni del terzo settore - ha predisposto il secondo Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità adottato con DPR del 12 ottobre 2017.

Il Programma riconosce un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva nel prevedere istituti che possano favorire i lavoratori con disabilità (o con malattie gravi e croniche progressive) o caregiver di persone con gravi disabilità.

Tra i possibili istituti vi è l'estensione del ricorso al part-time e allo smart working o lavoro agile e, per le grandi imprese, l'istituzione di un Osservatorio aziendale sulla disabilità e della figura del "Disability manager" (si veda il Box Disability management per accompagnare e valorizzare la disabilità in azienda).

Negli accordi interconfederali la disabilità è spesso trattata nell'ambito della tutela generale prevista per la totalità dei lavoratori.

⁴ Abstract Guida Istat "Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni" (data di pubblicazione: 3/12/19)

Si possono distinguere 3 gruppi:

1. misure volte alla generalità dei dipendenti, con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro specie per le persone svantaggiate;
2. misure di vantaggio nell'accesso a determinati istituti per i soggetti con disabilità o caregiver;
3. misure specifiche per ridurre le conseguenze sui luoghi di lavoro della disabilità.

Appartengono al primo gruppo gli accordi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro, come l'Accordo quadro per il pubblico impiego del 30 novembre 2016 tra il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Cgil-Cisl-Uil, o quelli destinati a introdurre misure di welfare (quali l'assistenza e la previdenza integrativa), come l'Accordo interconfederale Confindustria e Cgil-Cisl-Uil del 28 febbraio 2018 - Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva.

Al secondo gruppo di accordi si possono ricondurre quelli che hanno ad oggetto discipline specifiche quali:

- il telelavoro (Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 di Recepimento dell'accordo Quadro Europeo sul Telelavoro concluso il 16 Luglio 2002 tra Unice/ Ueapme, Ceep e Ces);
- il contratto di inserimento (Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento dell'11 febbraio 2004) - istituto introdotto dal D.lgs. n.276 del 2003 e successivamente abrogato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92;
- la sanità integrativa (ad esempio l'Accordo tra Confapi e Cgil-Cisl-Uil del 5 giugno 2018 prevede specifici contributi per il sostegno della Legge 104/92 e per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità).

Al terzo gruppo di accordi può essere iscritto il recente Patto sulla Salute e Sicurezza - Attuazione del patto per la fabbrica tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil siglato il 12 dicembre 2018 che contiene sia disposizioni indirette che dirette a favore

della persona con disabilità: da un lato si indica “l’esigenza di dare regole precise e tutele adeguate ai lavoratori coinvolti nelle forme più moderne di lavoro, non riconducibili al tradizionale binomio spazio-tempo” e, al riguardo, si fa riferimento al lavoro agile con esplicito rinvio alla Legge 22 maggio 2017, n. 81; dall’altro viene dedicata una apposita sezione al tema del reinserimento lavorativo e dell’“accomodamento ragionevole” che riguarda le persone con disabilità, richiamando soluzioni quali “modifiche contrattuali il più possibile condivise (ad esempio, la riduzione dell’orario di lavoro o il part-time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro, di introduzione di forme di lavoro innovative.”

Per la contrattazione collettiva di primo livello sono stati analizzati 6 CCNL, di cui 4 per il settore privato (Credito, Chimico-farmaceutico, Metalmeccanico e Terziario-Confcommercio) e 2 per il settore pubblico (funzioni centrali e funzioni locali).

L’analisi dei CCNL mostra l’esistenza di una profonda eterogeneità del modo nel quale la tutela di lavoratori con disabilità o dei caregiver viene disciplinata. Innanzitutto, non è sempre chiaro individuare a quali soggetti le singole previsioni si riferiscono, perché, ad esempio, in alcuni casi si individuano direttamente le patologie cui gli istituti si riferiscono, in altri si fa riferimento alle gravi patologie o a persone soggette a (gravi) disabilità o handicap.

I CCNL contengono differenze che possono derivare da diverse ragioni, quali la data di sottoscrizione del contratto (che potrebbe non consentire di accogliere le modifiche normative introdotte), il settore di attività interessato, le mansioni svolte, la natura e la dimensione delle imprese presenti nel comparto di riferimento, l’eventuale esistenza di turnazione, ecc.

In tutti i contratti analizzati si registra la presenza di condizioni di favore per i soggetti che si trovano in situazioni di svantaggio legate a disabilità, con riferimento, ad esempio, all’inserimento lavorativo, alle assenze per malattia, al periodo di comporto, alla flessibilità degli orari di lavoro, ai congedi e ai permessi, anche migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa.

Il contratto del Credito prevede la costituzione di un Fondo per incentivare l'assunzione di personale in condizioni di svantaggio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto Confcommercio prevede il contratto di inserimento per una serie di soggetti svantaggiati, tra cui le persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico. Particolare attenzione viene anche riconosciuta al superamento delle barriere architettoniche, come nel caso del Metalmeccanico e del Credito.

Il periodo di comporto, di regola, è aumentato in caso di gravi malattie e non vengono conteggiati i periodi di assenza per cure, ricovero, day-hospital ecc.

Ad esempio, per il Chimico-farmaceutico non si calcolano i periodi di ricovero continuativi superiori a 20 giorni, ma inferiori a 60 giorni e, nel caso di patologie di carattere oncologico, di non considerare i giorni di assenza per terapie salvavita, fino al 100% del periodo di comporto.

Il contratto Metalmeccanico riconosce anche la possibilità di usufruire di aspettativa per malattia fino alla guarigione, per un periodo continuativo e non frazionabile, fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento.

Nel settore pubblico il lavoratore ha diritto a un periodo di comporto di 18 mesi (con la retribuzione piena per i primi 9 mesi), prorogabile (in assenza di retribuzione) per altri 18 mesi, in casi particolarmente gravi.

Inoltre, in caso di terapie salvavita, non si calcolano per il comporto i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle stesse, né si hanno decurtazioni salariali.

I contratti esaminati contengono discipline di dettaglio per istituti quali il part-time e il tele-lavoro, di regola, prevedendo accessi privilegiati a tali istituti a persone che si trovano in condizioni di svantaggio, ad esempio, perché con disabilità.

Non si registra, invece, specie per i contratti del settore privato e a differenza di quanto rilevato per i contratti di secondo livello, una disciplina specifica per il lavoro agile, istituto di recente istituzione nell'ordinamento nazionale.

I CCNL contengono spesso norme relative a istituti di welfare integrativo, rinviando la materia alla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.

Nelle aziende di maggiori dimensioni, le tematiche relative all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità trovano, di regola, una trattazione generale negli accordi di secondo livello, mentre, nelle piccole e medie imprese, la soluzione di specifici problemi inerenti la disabilità viene rimessa al rapporto diretto tra le parti.

Sono stati analizzati alcuni accordi recenti di secondo livello che disciplinano istituti volti a favorire l'inserimento e l'inclusione dei lavoratori con disabilità e che prevedono la presenza di organismi paritetici bilaterali che si occupano di temi che riguardano l'inclusione lavorativa e la disabilità.

Tali organismi paritetici si riscontrano nel contratto integrativo aziendale di Merck Serono, di Johnson & Johnson e della Città Metropolitana di Milano.

Negli accordi analizzati, si ritrova una certa attenzione alla disciplina di alcuni istituti innovativi introdotti da recenti modifiche normative, quali: il Disability manager (presente, ad esempio, nel contratto Merck Serono - che per prima ha inserito tale figura, in anticipo rispetto alla relativa previsione normativa – in quello della Johnson & Johnson o di Unicredit); la banca ore solidale (ad esempio, il contratto Luxottica, Ducati, Johnson & Johnson, Unicredit, UBI banca); l'introduzione e sperimentazione di forme di lavoro agile.

In alcuni contratti è prevista una limitazione del numero dei dipendenti che possono accedere al lavoro agile, con criteri per formare le graduatorie per l'accesso, che tengono conto, di regola, di elementi quali la disabilità, la genitorialità, il caregiver.

I contratti variano anche rispetto al numero di giornate per le quali è possibile ricorrere al lavoro agile, ad esempio, 4 giornate al mese per NaturCoop o non più di 5 giornate al mese per l'ATS Milano Città Metropolitana e il MIBAC.

Spesso sono posti vincoli sul luogo di esecuzione (quali il divieto di svolgere l'attività lavorativa in luoghi aperti al pubblico) e sulla reperibilità del lavoratore.

La disciplina della banca ora solidale è abbastanza simile nei diversi contratti esaminati, disciplinando il numero di ore che possono essere cedute (fino a 2 giorni di ferie annue e 40 ore di permessi retribuiti, nel contratto Lidl; i residui non utilizzati e scaduti di ex-festività, Unicredit; senza limiti, Johnson & Johnson; le ferie maturate per maggiore anzianità aziendale, i cosiddetti Par, accantonati e non fruiti, e le ore destinate all'istituto della Banca ore, Ducati).

Possono utilizzare la banca-ore i dipendenti caregiver o che hanno esaurito il numero di giorni riconosciuti per la propria malattia.

Il contratto Ducati esclude tale possibilità ai beneficiari della legge n. 104/92 che non hanno interamente utilizzato le ore a loro disposizione. Il contratto Unicredit prevede un limite al numero di ferie utilizzabili pro-capite. Il 26 Ducati Motor Holding (Accordo su introduzione sperimentale dello Smart Working del 14 settembre 2018; Contratto integrativo e di partecipazione del 5 marzo 2019); Luxottica (CIA - Contratto integrativo aziendale -del 30 ottobre 2015); Merck Serono S.p.A. (Accordo del 10 marzo 2017; Accordo di partenariato territoriale a sostegno di politiche aziendali di Disability management per l'inclusione lavorativa competente di persone con sclerosi multipla del 22 febbraio 2018); Gruppo UniCredit (Accordo sulle nuove misure per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata del 13 aprile 2018; Accordo del 29 novembre 2018 - primo osservatorio sulla disabilità); Gruppo UBI Banca (Protocollo di intesa a livello di Gruppo del 11 dicembre 2016; Accordo di Gruppo del 26 luglio 2017; Accordo "Politiche Sociali" – Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata del 31 agosto 2018); Lidl Italia S.r.l. (CIA del 6 marzo 2018); Gruppo Mondadori (Accordo integrativo del 27 luglio 2018); NaturCoop Coop sociale Onlus (Accordo su welfare del 5 febbraio 2018); Johnson & Johnson Medical S.p.A. (Accordo su Welfare del 18 aprile 2019); Ministero per i beni e

le Attività Culturali (Accordo per l'avvio di un progetto pilota di "Lavoro Agile" del 13 marzo 2019); Città Metropolitana di Milano (CCDI – Contratto collettivo decentrato integrativo - del 18 dicembre 2018); ATS (Agenzia Tutela della salute) Milano Città Metropolitana (Accordo - Smart working del 27 luglio 2018 e CCIA del 20 dicembre 2018); Consorzio intercomunale Servizi Socio Assistenziali Comuni dell'Alessandrino (CCDI anni 2018-2020 del 12 dicembre 2018); INVALSI (Accordo integrativo del 29 marzo 2018 – Programma di sperimentazione dello smart working).

Il contratto Johnson & Johnson rimette alla Commissione Paritetica la gestione della banca ore solidale, prevedendo criteri per la ripartizione delle ore tra i diversi lavoratori.

Per il part-time vi è una esplicita disponibilità a concedere tale modalità di lavoro per comprovate esigenze di conciliazione vita-lavoro (ad esempio, Gruppo Mondadori, Gruppo UBI Banca e Invalsi); Ducati Motor introduce, in forma sperimentale, il "Dual Part Time" (DPT) che rappresenta un part-time che intercorre tra due colleghi con caratteristiche di reciproca fungibilità professionale, i quali condividono la postazione di lavoro, ripartendosi l'orario di lavoro giornaliero.

«Pensare e guardare alle abilità, quelle di ognuno, secondo le sue capacità.»

Ezio Bosso

Dalla norma al senso.

La legge 68/99, liberalizzando in parte l'assunzione dei disabili disponibili al lavoro, ha consentito di avviare numerosi percorsi di accompagnamento al lavoro e reso possibile un miglior incontro tra domanda e offerta. Negli anni è emersa, nello stesso tempo, l'oggettiva difficoltà di collocare e di accogliere nelle aziende categorie di persone meno abili portatori di un sedimentato stigma sociale. L'azione di sensibilizzazione di questa guida è quella di proporre un vademecum per un miglior inserimento lavorativo, mettendo in rilievo gli elementi di fruibilità delle buone prassi e dei benefici offerti dalla normativa e sviluppati durante l'applicazione e le modifiche della legge stessa.

Claudio Messori, è esperto di formazione e integrazione lavorativa delle persone disabili fragili. Ha svolto un ruolo di promotore di diverse iniziative volte a creare imprese sociali e ha avuto la responsabilità del Servizio per l'Occupazione dei Disabili della Provincia di Milano dall'applicazione della legge 68/99. Ha continuato a collaborare con associazioni, agenzie di mediazione e imprese sociali per sviluppare percorsi innovativi d'inclusione rivolti ai disabili "meno abili".

