

Il diritto al lavoro dei disabili

Legge 68/1999 e successive modifiche



A cura del Dipartimento Mercato del Lavoro

**Questo nono numero è dedicato al diritto al lavoro dei disabili:
L. 98/1999 e successive modifiche**

A cura di:

Valentina Sgambetterra Dipartimento Mercato del lavoro Cisl Milano Metropoli

In collaborazione con:

Maurizio Bove Dipartimento immigrazione Cisl Milano Metropoli

Roberta Ferrante Dipartimento politiche socio-sanitarie Cisl Milano Metropoli

Massimiliano Genova Dipartimento salute e ambiente

Rosalba Gerli Sportello Disagio lavorativo Cisl Milano Metropoli

Alessandra Poma Coordinamento donne e politiche di genere Cisl Milano Metropoli

Bottanelli Elena FIM Cisl Milano Metropoli

Inas Cisl Milano Metropoli

I quaderni del delegato approfondiscono tematiche normative di particolare rilevanza per l'attività sindacale. **Data la complessità delle materie** e delle casistiche essi **non possono essere interamente esaustivi**. Vi invitiamo, pertanto, a utilizzarli avendo l'accortezza di **verificare i riferimenti contrattuali di primo** (Contratto collettivo nazionale di lavoro) **e di secondo livello** (Contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale) che in molti casi integrano la legislazione.

Inoltre, **per** eventuali **altri approfondimenti** è possibile **rivolgersi all'operatore sindacale** territoriale di categoria e/o **alle strutture e ai servizi della CISL**.

Suggeriamo di **controllare sempre la data di emissione dei quaderni** per essere sicuri di avere informazioni aggiornate e attuali.

Milano, dicembre 2019

INDICE

IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Legge 68/1999 e successive modifiche	pag. 1
1. COS'È IL COLLOCAMENTO MIRATO	pag. 1
2. CHI HA DIRITTO AL COLLOCAMENTO MIRATO	pag. 1
3. CHI È TENUTO AD ASSUMERE LAVORATORI DISABILI	pag. 2
4. COME SI CALCOLA LA QUOTA DI RISERVA	pag. 2
5. ESONERO	pag. 3
6. COMPENSAZIONE	pag. 4
7. GLI ELENCHI DEL COLLOCAMENTO MIRATO	pag. 4
8. MODALITA' DI ASSUNZIONE DEI LAVORATORI DISABILI	pag. 4
9. ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI	pag. 5
10. INCOMPATIBILITA' LAVORATIVA E LICENZIAMENTO	pag. 6
11. INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI	pag. 6
12. SANZIONI	pag. 7
13. FONDO REGIONALE	pag. 7
ELENCO DELLE NORMATIVE	pag. 8
SITOGRAFIA	pag. 8

IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Legge 68/1999 e successive modifiche

La normativa ha lo scopo di promuovere l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato. Secondo la convenzione Onu, recepita dall'Italia nel 2009 la disabilità non è una condizione dell'essere umano in quanto tale ed è un concetto in evoluzione. Essa è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali che possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla società.

1. Cos'è il collocamento mirato

Per collocamento mirato si intende l'insieme di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative, di forme di sostegno, azioni positive e soluzioni di problemi e di inserirle nel posto di lavoro più adatto.

La revisione normativa del 2015 ha previsto l'istituzione di linee guida per il collocamento mirato delle persone con disabilità che, ad oggi, non sono ancora state emanate.

2. Chi ha diritto al collocamento mirato

Hanno diritto al collocamento mirato:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile.
- persone con diritto all'assegno ordinario di invalidità erogato dall'Inps;
- invalidi del lavoro per infortunio o malattia professionale, con invalidità superiore al 33% certificata dall'Inail;
- non vedenti con cecità assoluta o residuo visivo non superiore a 1/10 ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- sordomuti con sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio (con minorazioni incluse dalla prima all'ottava categoria delle tabelle contenute nel Decreto del presidente della Repubblica 915/1978).

PER RSA/RSU/RLS



I datori di lavoro sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro alle persone che non erano disabili al momento dell'assunzione ma hanno acquisito disabilità a seguito di infortunio o malattia professionale.

3. Chi è tenuto ad assumere lavoratori disabili

Tutti i datori di lavoro pubblici e privati, con almeno 15 dipendenti, hanno l'obbligo di assumere lavoratori disabili:

- I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati ad assumere almeno 1 disabile;
- i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti sono obbligati ad assumere almeno 2 disabili;
- i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti devono assumere una quota di disabili pari al 7% dei lavoratori occupati e una quota dell'1% a favore di familiari di invalidi e profughi.

Sono tenuti ad assumere disabili anche i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le Onlus ma per questi l'obbligo sussiste solo in riferimento al personale con funzioni tecniche, esecutive e amministrative.

L'obbligo di assunzione è sospeso per le aziende in cassa integrazione straordinaria, in procedura concorsuale o in procedura di mobilità.



PER RSA/RSU/RLS

È opportuno che il delegato conosca e incontri i lavoratori che nella propria azienda sono assunti il collocamento mirato.

4. Come si calcola la quota di riserva

Nel numero totale dei dipendenti sul quale calcolare la quota di riserva non sono da considerare:

- lavoratori disabili già in forza;
- lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
- soci di cooperativa di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- lavoratori in somministrazione;
- lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero (per la durata di tale attività);
- persone impegnate in lavori socialmente utili;
- lavoratori a domicilio.

Sono invece da considerare nella quota di riserva:

- disabili assunti a domicilio o in telelavoro;
- lavoratori già disabili prima dell'assunzione, con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o con particolari minorazioni (elencate nelle tabelle del T.U 915/78) o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- lavoratori che diventano inabili per infortunio o malattia con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%;
- lavoratori che diventano inabili per infortunio sul lavoro o malattia professionale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%; salvo che infortunio o malattia dipendano dal mancato rispetto delle norme di sicurezza da parte del datore di lavoro.

I lavoratori part-time sono considerati in modo proporzionale rispetto alle ore previste dal contratto.

Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono da considerarsi 1 unità.

ATTENZIONE!!!

Il lavoratore disabile già in forza che, a seguito di un aggravamento della sua condizione si veda riconosciuta una percentuale di invalidità pari o superiore al 60% o con particolari minorazioni (elencate nelle tabelle del T.U 915/78) o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45, deve essere inserito dall'azienda nel computo delle quote di riserva ma non deve recarsi al centro per l'impiego per iscriversi alle liste di collocamento in quanto ha già un'occupazione.

5. Esonero

In alcuni casi particolari esiste la possibilità di esonero, totale o parziale, dagli obblighi di assunzione.

Sono esonerati dall'obbligo i datori di lavoro pubblici e privati di alcuni settori: trasporto aereo, marittimo e terrestre (per il personale viaggiante e navigante) ed edilizia (per il personale di cantiere e gli addetti al trasporto).

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per particolari condizioni legate all'attività lavorativa, non riescono ad occupare interamente la percentuale di disabili possono presentare domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo pari a 30,68 euro per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano personale per il quale è previsto il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di assunzione versando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo pari a 30,68 euro per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

6. Compensazione

I datori di lavoro privati devono rispettare gli obblighi di assunzione a livello nazionale pertanto, se hanno personale in più unità produttive sul territorio nazionale o sono parte di un gruppo, possono assumere in un'unità produttiva o in un'impresa del gruppo più lavoratori disabili del dovuto andando a compensare le eccedenze con il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive o imprese del gruppo stesso.

Per i datori di lavoro pubblici la compensazione è ammessa in ambito regionale.

7. Gli elenchi del collocamento mirato

I disabili disoccupati che intendono cercare un'occupazione conforme alle proprie necessità possono iscriversi alle liste di collocamento mirato presso il centro per l'impiego del territorio di residenza o di qualsiasi altro territorio dello Stato. Una volta iscritta la persona viene presa in carico da un comitato tecnico per la valutazione delle capacità lavorative, la definizione degli strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo e degli incontri periodici.

Per razionalizzare la raccolta dei dati sul collocamento mirato, per semplificare gli adempimenti, rafforzare i controlli e migliorare il monitoraggio, la modifica legislativa del 2015 ha introdotto la Banca dati del collocamento mirato con lo scopo di raccogliere le informazioni sui datori di lavoro pubblici e privati soggetti a obbligo e i dati dei lavoratori disabili assunti.

8. Modalità di assunzione dei lavoratori disabili

Per favore l'inserimento di personale disabile i datori di lavoro possono procedere in diversi modi:

- per richiesta nominativa ai centri per l'impiego;
- con convenzioni ordinarie sottoscritte dai servizi per il collocamento mirato con i datori di lavoro pubblici e privati;
- con convenzioni di inserimento lavorativo (per l'avviamento di persone con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario) sottoscritte dai servizi per il collocamento mirato con i datori di lavoro pubblici e privati;
- con convenzioni mirate con Cooperative Sociali (in caso di accertata difficoltà di inserimento direttamente in azienda) sottoscritte dai servizi per il collocamento mirato con cooperative sociali o disabili liberi professionisti per intraprendere percorsi formativi pro-pedeutici all'inserimento lavorativo.



PER RSA/RSU/RLS

Il delegato ha la facoltà di verificare il rispetto delle percentuali di assunzione, da parte dell'azienda, di lavoratori con disabilità e monitorare le loro condizioni di lavoro (presenza di eventuali ausili, mansioni adatte, clima aziendale favorevole ecc..) per assicurarne il benessere lavorativo.



SPUNTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

Nel caso si presentino situazioni di difficoltà per il personale disabile assunto, è opportuno farle emergere e concordare con l'azienda soluzioni che ne favoriscano il benessere e l'inclusione.

9. Accomodamenti ragionevoli

In caso di inidoneità sopravvenuta (per disabilità o per peggioramento della condizione esistente al momento dell'assunzione) rispetto alla mansione svolta dal lavoratore o in caso di difficoltà a svolgere le proprie mansioni, ad accedere a percorsi aziendali e sviluppi di carriera a motivo della disabilità, è pieno diritto dei lavoratori disabili che il datore di lavoro adotti degli accomodamenti ragionevoli. Si tratta di soluzioni di buon senso nel luogo di lavoro finalizzate a rimuovere gli ostacoli di ogni genere che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità al fine di garantire una condizione di piena uguaglianza.

I datori di lavoro pubblici e privati hanno l'obbligo di adottare i necessari accomodamenti ragionevoli per consentire il mantenimento del posto di lavoro e garantire il principio di parità di trattamento.

Per l'adozione di accomodamenti ragionevoli il datore di lavoro può chiedere dei finanziamenti all'Inail.

Le misure finanziate dall' Inail in materia di accomodamento ragionevole riguardano formazione, adeguamenti strutturali e postazioni di lavoro.

I datori di lavoro trasmettono alla banca dati anche le informazioni sugli accomodamenti ragionevoli adottati.



PER RSA-RSU-RLS

I RLS hanno il diritto di verificare sul documento di valutazione dei rischi la compatibilità tra i rischi individuati per la mansione e la disabilità del soggetto.

ATTENZIONE

Il licenziamento a seguito di mancato ricollocamento o il rifiuto all'accomodamento ragionevole da parte del datore di lavoro rientrano tra i casi di licenziamento discriminatorio con diritto al reintegro del posto di lavoro.

10. Incompatibilità lavorativa e licenziamento

Il lavoratore disabile non può svolgere mansioni incompatibili con il suo stato di disabilità. In caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore o se sopraggiungono importanti modifiche nell'organizzazione del lavoro sia il lavoratore disabile che il datore di lavoro possono chiedere alla commissione medica collegiale istituita presso le ATS (ex ASL) una verifica per accertare la compatibilità delle sue mansioni con il suo stato di salute. Se viene accertata l'incompatibilità il lavoratore disabile ha diritto alla sospensione temporanea non retribuita finché persiste l'incompatibilità.

Se la commissione sanitaria accerta che, pur mettendo in atto tutti gli adattamenti organizzativi e gli accomodamenti ragionevoli, non è più possibile inserire il disabile all'interno dell'azienda il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

ATTENZIONE!!!

Il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore con disabilità sulla base del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente.



PER RSA-RSU-RLS

Il licenziamento per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo del lavoratore disabile assunto obbligatoriamente può essere dichiarato nullo dal giudice se, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente è inferiore alla quota di riserva prevista dalla legge.

11. Incentivi alle assunzioni

Ai datori di lavoro che assumono persone disabili è concesso, su richiesta, un incentivo pari a:

- 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi, per ogni lavoratore disabile assunto, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria delle tabelle per le pensioni di guerra;
- 35% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 36 mesi, per ogni lavoratore disabile assunto, con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla terza alla sesta categoria delle tabelle per le pensioni di guerra;
- 70% della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 60 mesi, per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato o determinato con contratto di almeno 12 mesi, con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

12. Sanzioni

Sono previste sanzioni amministrative per i datori di lavoro che non rispettano gli obblighi di assunzione che devono essere versate nell'apposito fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

13. Fondo regionale

Il fondo regionale per l'occupazione eroga:

- contributi per Enti che danno sostegno o si occupano di integrazione di persone disabili;
- contributi aggiuntivi alle imprese;
- rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'adozione di accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;
- rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.



SPUNTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

È opportuno contrattare l'istituzione di un Disability Manager¹ e di un organismo di garanzia paritetico interno all'azienda con compiti di indirizzo e monitoraggio.

Il disability manager è una figura professionale, altamente specializzata sulle tematiche della disabilità e dell'accessibilità.

ELENCO DELLE NORMATIVE

D.P.R 834/1981 *“Definitivo riordinamento delle pensioni di guerra” - Tabelle allegate*

L. 381/1991 *“Disciplina delle cooperative sociali”*

L. 68/1999 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*

L. 18/2009 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità”*

D.Lgs 151/2015 *“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”*

D.Lgs 185/2016 *“Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151”*

SITOGRAFIA

SuperAbile

www.superabile.it

HandyLex

www.handylex.org

Città Metropolitana di Milano <http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/sod/index.html>

Direttore responsabile
Piero Piccioli

Redazione JOB
Via Tadino, 23 – Milano
Tel. 0236597422
info@jobedi.it
www.jobnotizie.it

Editore
Jobnetwork srl
Via Tadino, 23
20124 Milano
www.cismilano.it

Reg. Trib. di Milano n. 293
Del 26/04/2006
Iscrizione Roc n. 17405
Del 09/08/2008

Supplemento al numero di
dicembre 2019

Per info sulle nuove iniziative
www.jobnotizie.it
www.cismilano.it

