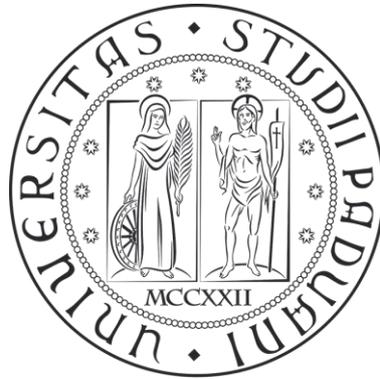


Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea Triennale in Consulente del lavoro

Tesi in Diritto del Lavoro dell'Unione Europea



Lavoro e disabilità

Relatore:

Prof. Barbara De Mozzi

Tesi di Laurea di:

Ilaria Toffoletto

Matricola 2019353

Anno Accademico 2023/2024

INDICE

INTRODUZIONE	2
L'evoluzione storica del concetto di disabilità	4
1. <i>Principi Costituzionali</i>	4
2. <i>La legge n. 482 del 2 aprile 1968</i>	7
3. <i>La legge n. 104 del 17 febbraio 1992</i>	11
4. <i>La legge n. 68 del 12 marzo 1999</i>	15
5. <i>Il decreto legislativo n. 62 del 2024</i>	17
6. <i>La Direttiva 2000/78/CE</i>	20
Il collocamento del lavoratore disabile	23
1. <i>L'ITER per l'assunzione del lavoratore disabile</i>	23
2. <i>Regolamentazione della quota di riserva</i>	26
3. <i>La partecipazione dei disabili ai concorsi pubblici</i>	30
4. <i>Altre ipotesi di assunzioni: le convenzioni</i>	33
4.1 <i>Le convenzioni di inserimento lavorativo</i>	35
4.2 <i>Le convenzioni di integrazione lavorativa</i>	37
4.3 <i>Le convenzioni ai sensi dell'articolo 11 comma 5</i>	41
4.4 <i>Le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative</i>	41
5. <i>L'esonero o la sospensione del datore di lavoro all'assunzione obbligatoria</i>	45
L'inserimento del lavoratore nell'ambiente lavorativo. L'approccio negli stati membri	49
1. <i>I ragionevoli accomodamenti</i>	49
2. <i>Le agevolazioni connesse alle assunzioni dei lavoratori disabili</i>	51
3. <i>Le sanzioni</i>	53
4. <i>La tutela del lavoratore in caso di licenziamento</i>	55
5. <i>Uno sguardo oltre i confini</i>	59
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	68

INTRODUZIONE

In generale è considerato disabile una persona con una o più minorazioni, le quali possono in diversa misura colpire la mobilità fisica, le facoltà sensoriali, le funzioni cognitive, la capacità di vedere o sentire, reagire o comunicare con altri soggetti”.

I disabili affrontano diverse prove e ostacoli, molti dei quali sono prodotti da circostanze ambientali in cui sono inseriti. Queste circostanze possono essere interpretate come barriere: fisiche, socio-culturali o economiche. Le prime includono barriere architettoniche mentre le seconde sono legate alla discriminazione sociale e al pregiudizio nell’ambito lavorativo ma anche scolastico.

La disabilità sul lavoro è, ovviamente, un argomento attuale e importante, poiché le persone svantaggiate subiscono spesso difficoltà nell'accesso al lavoro, ma anche nella piena partecipazione alla vita economica e sociale del paese.

Il legislatore ha cercato di fare chiarezza rispetto a chi può essere definito soggetto disabile e, in base a quanto stabilito dalla legge, possiamo dire che: il soggetto disabile è colui che si trova in una condizione di svantaggio perché limitato delle proprie capacità nello svolgimento di attività che, per la maggior parte della popolazione, sono considerate normali, in quanto eseguite senza particolare sforzo, o sacrificio, a causa di una condizione psichica, intellettuale e/o fisica.

L’obiettivo di questa tesi è quello di sensibilizzare, chiarire e far scoprire il tema dell’inserimento mirato, facendo notare l’importanza dell’integrazione e delle conseguenze che può portare al soggetto disabile.

Verrà illustrata l’evoluzione storica della disciplina a livello nazionale, dalle origini fino alla normativa attuale, facendo menzione anche alla disciplina a livello sovranazionale, in particolare la direttiva 2000/78/CE che è stata recepita e trascritta nel nostro ordinamento nel Decreto Legislativo numero 216 del 9 luglio 2003.

Dopo aver compreso il cambiamento che il concetto di disabilità ha subito nel tempo e ciò a cui si riferisce oggi il termine, ci soffermeremo sull’inserimento lavorativo di questi soggetti. Faremo riferimento alla Legge numero 68 del 12 marzo 1999 che

contiene la disciplina attuale. Andremo ad analizzare le differenti modalità che conducono al collocamento del lavoratore disabile, nello specifico l'ITER che sottende le assunzioni obbligatorie e le diverse questioni che attengono all'inserimento dei lavoratori disabili nel pubblico impiego, con la loro partecipazione ai concorsi pubblici e con la sottoscrizione o attivazione delle varie convenzioni.

Si andrà quindi a esaminare le eventualità nelle quali il datore di lavoro è esonerato ad adottare dei lavoratori portatori di handicap, i ragionevoli accomodamenti, cioè le misure che il datore di lavoro deve mettere in atto per garantire al lavoratore portatore di handicap l'esecuzione della propria prestazione lavorativa in modo efficace, le sanzioni e infine le agevolazioni che lo Stato ha riservato al datore di lavoro in caso egli decidesse di reclutare il lavoratore portatore di handicap in modo da incentivarne l'assunzione.

L'elaborato si concluderà con la tutela del lavoratore disabile in ipotesi di licenziamento e con un breve cenno di come invece il portatore di handicap sia visto nell'Unione Europea e con un approfondimento circa la tenuta nazionale del collocamento nei rispettivi territori statali.

CAPITOLO 1

L'evoluzione storica del concetto di disabilità

1. Principi Costituzionali – 2. La legge n. 482 del 2 aprile 1968 – 3. La legge n. 104 del 17 febbraio 1992 – 4. La legge n. 68 del 12 marzo 1999 – 5. Il decreto legislativo 62 del 2024 - 6. La direttiva 2000/78/CE

1. Principi Costituzionali

Dalla Costituzione, in particolare dopo la sua entrata in vigore il 1° gennaio 1948, si può notare come l'uguaglianza abbia acquisito importanza e sia divenuta pilastro dell'ordinamento italiano.

Nello specifico l'articolo 2 recita: “La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”¹. Si vuole dare importanza alla persona umana con un ruolo di centralità, garantendogli i diritti inviolabili dell'uomo e i doveri inderogabili, i quali assicurano che ogni persona abbia la possibilità di vivere una vita dignitosa e piena.

Tali diritti inviolabili si fondano sul principio di pari dignità, riportato dall'art. 3 della Costituzione, in particolare al comma 1 si garantisce un'uguaglianza in senso formale, cioè, che “tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”² e al comma 2 si attesta un'uguaglianza in senso sostanziale. Ciò significa che non è affatto sufficiente garantire l'uguaglianza formale sulla carta, ma lo Stato italiano deve rimuovere e smantellare tutti gli ostacoli presenti che impediscano alle persone di beneficiare dei rispettivi diritti ed essere pienamente e

¹ Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 2

² Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 3 comma 1

attivamente coinvolte nella società. Con questa disposizione si vuole dare per certo che ogni persona, senza distinzione, abbia pari dignità, pari opportunità e possa esercitare i suoi diritti senza essere discriminata.

Viene dato particolare rilievo anche al lavoro, quando la Costituzione fa riferimento al comma 1 dell'articolo 1: "l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro"³. Questo articolo va affiancato all'articolo 4 della stessa che recita: "la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società"⁴, secondo le proprie possibilità e la propria scelta.

Il diritto al lavoro è il diritto di ciascun cittadino di avere un'occupazione che mantenga se stesso e la propria famiglia. Questo principio si esprime attraverso l'impegno dello Stato a prendere misure per garantire ai cittadini di effettuare tale diritto, ad esempio promuovendo politiche per l'occupazione e la creazione di condizioni favorevoli per il lavoro.

A loro volta, i cittadini sono tenuti a trovare un posto di lavoro adeguato alle proprie inclinazioni e competenze. In questa direzione viene data importanza alla libertà di scegliere un lavoro dignitoso, ovvero, l'individuo ha la possibilità di optare per un impiego sulla base dei propri interessi, aspirazioni e esperienze lavorative passate.

Inoltre, questo può essere interpretato in due modi: dal lato positivo per l'individuo, si traduce nella libertà di lavorare in qualsiasi campo a una conclusione congrua basata sulla propria scelta e competenza. Questo significa che a una determinata persona non deve essere imposto un impiego.

Sotto il profilo negativo, si intende il riconoscimento della libertà di accesso al lavoro e l'eliminazione delle barriere che intralciano le persone ad entrare nel settore lavorativo prescelto. In altre parole, ciò significa l'espulsione delle restrizioni, impedimenti e

³ Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 1 comma 1

⁴ Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 4

discriminazioni nel mercato che impediscono attualmente alle persone di svolgere un lavoro selezionato.

Normalmente ad un lavoratore corrisponde una certa retribuzione.

L'articolo 36 della Costituzione al comma 1 recita che la retribuzione deve essere: "proporzionata alla quantità e qualità"⁵ del lavoro svolto e "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"⁶.

Si desume che ad ogni essere umano siano riconosciuti e dovuti una serie di diritti, tra cui la scelta di un mestiere, a cui corrisponde una retribuzione. Indubbiamente il diritto al sostentamento economico è direttamente collegato a quella che è la responsabilità che ogni cittadino ha nell'adoperarsi alla ricerca di un'occupazione, contribuendo sia alla propria sussistenza, sia al conseguente apporto positivo alla società nella sua interezza. Alla facoltà del cittadino di cercare e svolgere un lavoro che gli permetta di vivere dignitosamente, bisogna affiancare il dovere dello Stato di fare in modo che questo diritto sia realizzabile, garantendo opportunità lavorative, protezione sociale ed eliminando gli ostacoli.

Immaginiamo ora che il cittadino non abbia affatto prospettive di impiego, possieda molte abilità di base, una personalità e un carattere brillanti, ma allo stesso tempo sia inabile per l'industria a causa dei gravi difetti fisici o psichici, questi soggetti vengono chiamati inabili al lavoro. La disciplina di tali rapporti è presente all'interno dell'art. 38 della Costituzione, nel quale viene garantito il diritto ad avere un minimo di mezzi affinché tali soggetti possano vivere una vita dignitosa.

Il pilastro fondamentale è quello della solidarietà sociale. Questo significa che la società nel suo insieme, vuole aiutare coloro che non possono, per motivi di salute o di qualsiasi altra natura, lavorare e quindi mantenersi da sé.

Tutto ciò, nella pratica, si traduce nell'ideazione e creazione di meccanismi di protezione sociale, vale a dire l'assistenza sociale, le pensioni di invalidità, i sussidi di disoccupazione e altre forme di assistenza economica. Questi mezzi permettono a

⁵ Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 36 comma 1

⁶ Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 36 comma 1

chiunque sia impossibilitato di svolgere un'attività lavorativa di ricevere un sostentamento economico sufficiente per coprire le proprie necessità di base.

La base del diritto al lavoro dei soggetti con disabilità è presente all'art 38 Cost., in particolare al comma 3, il quale afferma innanzitutto che alle persone invalide viene riconosciuto il diritto al lavoro, un diritto che è essenziale per la loro integrazione sociale, il loro benessere e la loro dignità. Tuttavia, data la presenza di barriere che possono rendere difficile per i disabili trovare un impiego, lo Stato ha l'incarico di intervenire per agevolare il loro inserimento nel mondo lavorativo.

Ciò significa che lo Stato deve adottare misure concrete per incentivare e promuovere l'inclusione dei disabili nelle realtà produttive.

L'obiettivo è quello di fornire loro le competenze, le risorse e le opportunità necessarie per accedere al mercato del lavoro e sviluppare una carriera professionale.

Inoltre, è responsabilità del legislatore organizzare un sistema che permetta ai soggetti disabili l'inserimento lavorativo. Ciò include la promulgazione di leggi favorevoli all'accessibilità al posto di lavoro, la creazione di un posto di lavoro adatto alle esigenze disabili, la previsione di ragionevoli accomodamenti e l'erogazione di un incentivo alle aziende, in particolare ai datori di lavoro se assumono lavoratori disabili.

In tal modo, i punti esposti possono definirsi come i principi di base che hanno orientato l'elaborazione della disciplina italiana in materia di lavoro e disabilità. Certo le leggi in questione non sono sempre state già quelle sopra presentate, anzi di anno in anno spesso vi è stata una evoluzione e una sostanziale adattamento alle mutazioni che hanno riguardato i lavoratori in generale e i diversamente abili in particolare.

Seguirà un'evoluzione storica della disciplina in materia di disabilità.

2. La legge n. 482 del 2 aprile 1968

Dobbiamo riconoscere alla Legge numero 482 il merito principale di aver dato attuazione ad alcuni principi, con lo scopo di riorganizzare la materia che fin da quel momento risultava frammentata e confusionaria.

Nel 1968, entra in vigore tale legge che si intitola: “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private”, la quale “poggiava su tre principi ispettori: la determinazione di una quota complessiva di obbligo per le assunzioni con ripartizione interna fra le varie categorie protette; l’adozione del principio cosiddetto dello scorrimento, giusta il quale, in difetto di soggetti protetti di una determinata categoria, gli obbligati devono assumere soggetti protetti delle altre categorie; la devoluzione del collocamento obbligatorio, così unificato, ad un unico organo e con un’unica procedura, superandosi l’anteriore situazione di molteplicità delle competenze e delle diversità delle procedure attuative legge per legge”⁷.

I tre principi fondamentali su cui poggiava la legge sono: in primis la definizione di un numero minimo di lavoratori protetti che le pubbliche amministrazioni e le aziende private erano tenute ad assumere. Questa quota veniva suddivisa tra le diverse categorie protette, cioè quei soggetti ritenuti svantaggiati sul mercato del lavoro. Il secondo principio è quello dello scorrimento, il quale garantiva, in mancanza di candidati idonei di una determinata categoria, per un dato posto di lavoro, che le assunzioni dovevano essere estese alle altre categorie protette. Questo assicurava che nessun soggetto debole fosse escluso dalle opportunità di lavoro disponibili.

Prima dell’entrata in vigore di questa legge, c’erano molteplici procedure diverse per il collocamento obbligatorio delle categorie protette ma con questa legge, il processo è stato unificato sotto un unico organo e una unica procedura, semplificando e rendendo più efficiente il sistema di assunzione obbligatoria.

In passato, ciò che contava per l’assunzione di un lavoratore disabile era l’articolo 15 della legge 5 marzo 1963 numero 367. Questa legge modificava la legge del 3 giugno 1950, la numero 375, aggiungendo un articolo che garantiva ai mutilati e agli invalidi di guerra un trattamento economico, giuridico e normativo equo. Inoltre, stabiliva che il licenziamento di un invalido o mutilato di guerra poteva avvenire solo con un giudizio

⁷ Albin P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M.- Di Seri E. CEDAM, 2000, p. 48 ss

del Collegio medico provinciale, che attestasse la perdita totale della capacità lavorativa o un aggravamento dell'invalidità tale da mettere a rischio la salute e la sicurezza sul lavoro.

Questo approccio rappresentava un'importante diversità rispetto alle norme generali sul recesso dal rapporto di lavoro. Tuttavia, non era in piena conformità con la Costituzione italiana, e la Corte di cassazione aveva confermato il diritto del datore di lavoro di licenziare un lavoratore disabile con il pagamento di un'indennità, basandosi su giuste cause previste dal Codice civile, senza necessità di un giudizio del Collegio medico provinciale.

Di fronte a queste difficoltà, il legislatore è chiamato a emanare la legge n. 482/1968, molto più chiara, che, dopo aver specificato nei confronti di chi si applica, in via generale alle aziende private e alle amministrazioni pubbliche, riporta all'articolo 1 un elenco dettagliato e tassativo dei soggetti aventi diritto alle assunzioni obbligatorie.

Rientrano in tale elenco, innanzitutto, gli invalidi di guerra che vengono definiti dall'articolo 2 della legge stessa come “coloro che durante l'effettivo servizio militare siano divenuti inabili a proficuo lavoro o si trovano menomati nella loro capacità di lavoro, in seguito a lesioni o ad infermità incontrate o aggravate per servizio di guerra, o comunque per fatto di guerra”⁸.

Ci si riferisce quindi alle persone che durante il servizio militare hanno subito lesioni o infermità che hanno reso difficile o impossibile per loro lavorare in modo efficace una volta congedati. Queste lesioni o infermità possono essere causate o aggravate direttamente da eventi legati al servizio di guerra o a fatti correlati alla guerra.

Procediamo ora con la definizione degli invalidi civili di guerra, contenuta sempre all'articolo 2 comma 2. Si tratta di individui che hanno subito una perdita di capacità lavorativa non direttamente in conseguenza della loro partecipazione militare, ma a causa di eventi collegati alla guerra.

All'articolo 4, si parla degli invalidi del lavoro, ovvero “coloro i quali, a causa di infortunio sul lavoro o di malattie professionali, abbiano subito una riduzione della

⁸ Legge 2 aprile 1968, numero 482, articolo 2

capacità lavorativa non inferiore ad un terzo”⁹. Sono individui che hanno subito una riduzione della loro capacità lavorativa di almeno un terzo a causa di un infortunio sul lavoro o di malattie professionali. Questo articolo si estende anche agli invalidi civili, i quali presentano una riduzione simile della loro capacità lavorativa, inclusi coloro che sono stati dimessi da strutture sanitarie dopo essere guariti dalla tubercolosi.

Sono inclusi anche i ciechi, i sordomuti, gli orfani e le vedove dei caduti di guerra, o in servizio, o sul lavoro. Concludono l’elenco gli ex-tubercolotici e i profughi.

Conoscendo la finalità della legge, si chiedeva come requisito lo stato di disoccupazione involontaria, cioè la condizione che una persona si trovi senza lavoro non per sua scelta; quindi, in questo caso non si può parlare di dimissioni ma bensì esclusivamente di licenziamento. Questo però non era presente in una disposizione della legge e infatti la giurisprudenza si trovò a dover sostenere tesi tra loro contraddittorie.

Un altro requisito, per accedere alla tutela del collocamento obbligatorio, era la presenza di un livello minimo di infermità che compromettesse al soggetto la possibilità di accedere al mercato del lavoro. Questo livello minimo era riportato in una percentuale che venne con il tempo elevata perché soggetta ad abusi.

La suddetta legge, ai lavoratori che non rientrano nelle categorie di cui sopra elencate, ma a anche coloro che, pur facendovi parte hanno raggiunto i cinquantacinque anni di età non si applica.

Inoltre, non è destinata a coloro che hanno completamente perso la capacità lavorativa o che, a causa del tipo e del grado dell'invalidità, potrebbero costituire un rischio per la salute e l’incolumità dei loro colleghi di lavoro o per la sicurezza delle strutture.

Lo scopo di tale legge era quello di prevedere che i datori di lavoro delle amministrazioni pubbliche e delle aziende private, avessero l’obbligo di assumere una determinata percentuale di impiegati che appartenessero alle categorie protette. Questa tipologia di assunzione prendeva il nome, tuttora utilizzato, di assunzione obbligatoria.

Questa legge però, non ha avuto il successo sperato a causa delle criticità e dei limiti sorti in seguito alla sua emanazione. Alcune criticità sono la disparità tra il settore pubblico e il settore privato. La legge richiedeva ai datori di lavoro pubblici di assumere

⁹ Legge 2 aprile 1968, numero 482, articolo 4

solo quando si verificava una mancanza di personale nell'organico, mentre non faceva dipendere l'obbligo di assunzione dalle effettive necessità aziendali per le imprese private che, se possedevano più di 35 dipendenti, tra operai ed impiegati, dovevano adempiere agli obblighi del collocamento obbligatorio.

Un'altra criticità erano le differenze nelle percentuali che il datore di lavoro doveva rispettare in base alla categoria di disabilità dei dipendenti che doveva assumere, per esempio il 5% dei sordomuti e il 25% per gli invalidi di guerra.

La legge n 482 del 1968 non fece altro che recepire e riscrivere in modo sistematico la normativa già vigente; quindi, le problematiche e limiti già esistenti prima della legge non vennero risolti ma continuarono a persistere. Infatti, possiamo dire che la stessa non ha aiutato nell'inclusione sociale e inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Con il tempo, si è dimostrato che la legge Quadro non era valida, in quanto l'occupazione delle persone disabili non era armonizzata con il mercato del lavoro per tali persone. Pertanto, la legge 482/1968, nel 1999 è stata abrogata e sostituita dalla legge numero 68, di cui si parlerà in seguito.

3. La legge n. 104 del 17 febbraio 1992

Altro tassello nell'evoluzione cronologica della disciplina della disabilità e del lavoro è la legge numero 104/1992, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 17 febbraio dello stesso anno.

Questa legge è identificata anche come “Legge- quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”.

Nell'articolo 1 della legge, vengono indicate le finalità e gli scopi di questa legge, affermando che:

“La Repubblica:

- a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;
- c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;
- d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata“¹⁰.

Il primo punto mette in evidenza l'importanza del rispetto dell'essere umano e dei diritti imprescindibili di libertà e indipendenza dell'individuo. L'inclusione totale nella famiglia, nella scuola, nell'ambiente lavorativo e nella comunità sociale è fondamentale, in quanto crea un clima favorevole per il raggiungimento di una vita soddisfacente e realizzante delle persone con disabilità.

Il secondo punto afferma che la prevenzione e la rimozione di situazioni che possono causare disabilità sono essenziali per permettere uno sviluppo complessivo e sano della persona e per assicurare il livello massimo possibile di autonomia. Garantire che le persone con disabilità possano partecipare pienamente alla vita della comunità e godere dei loro diritti è un aspetto fondamentale della loro inclusione sociale.

Il terzo punto sottolinea l'importanza del ripristino funzionale e sociale delle persone con disabilità. L'accessibilità a servizi e prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle disabilità è essenziale per migliorare lo standard di vita e il benessere delle persone con disabilità. La tutela legale ed economica è altrettanto importante per garantire che le persone con disabilità possano vivere in modo onesto e autonomo.

¹⁰ Legge 5 febbraio 1992, numero 104, articolo 1

Infine, il quarto punto sottolinea l'importanza di superare situazioni di emarginazione ed esclusione sociale dei soggetti deboli. La promozione di interventi volti a garantire l'inserimento sociale e a combattere la disparità è essenziale per creare una collettività più leale e solidale.

Uno degli articoli più importanti di questa legge è utile per quello che si andrà ad analizzare in questa tesi è l'articolo 33. Questo vede delle agevolazioni che permettono la riduzione o l'interruzione dell'orario lavorativo.

I destinatari di questo articolo sono i soggetti maggiorenni con handicap e la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, con figli propri o adottati, minori con handicap e dove lo status di handicap deve essere grave ed accertato.

L'articolo 3 al comma 1 della legge n. 104 definisce handicappato “colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”¹¹. Questo termine assume connotazione di gravità quando queste minorazioni rendono necessario un'assistenza permanente nella sfera individuale del soggetto.

Il lavoratore con handicap grave ha diritto ad usufruire di: permessi orari in relazione al suo orario giornaliero di lavoro, o tre giorni di permesso mensile impiegabile anche in modo frazionato. Questi permessi non prevedono la mancata retribuzione o la riduzione di quest'ultima, ma sono a carico dell'INPS.

I lavoratori, madre o padre, che assistono un familiare portatore di handicap grave hanno diritto, come nel caso di lavoratore handicappato maggiorenne, a tre giorni di permesso mensile fruibili anche ad ore; un congedo straordinario della durata massima di due anni da usufruire durante l'intera vita lavorativa; il prolungamento, fino a tre anni, del congedo parentale. È da specificare che è utilizzabile solo uno di questi tre forme di assistenza. Anche in questo caso la retribuzione è dovuta ai lavoratori, ed è a carico dell'INPS.

¹¹ Legge 5 febbraio 1992, numero 104, articolo 3 comma 1

Le agevolazioni non si applicano se la persona disabile è costantemente ospedalizzata, a meno che, lo stesso, non debba recarsi al di fuori della struttura di ricovero per visite specialistiche e/o terapie.

I familiari che possono richiedere il congedo includono il coniuge convivente, oppure, in mancanza o impossibilità di questo, il padre o la madre (anche adottivi), un figlio convivente, o un fratello o una sorella convivente. Se non ci sono fratelli o sorelle a causa di mancanza, decesso o malattie invalidanti, il congedo potrebbe essere concesso a un parente o a un affine convivente fino al terzo grado di parentela. In caso ci sia un figlio con handicap il congedo può essere riconosciuto ad entrambi i genitori purché ne usufruiscano alternativamente.

Uno dei punti più salienti della normativa lo troviamo all'articolo 8 dove si afferma che: affinché le persone con disabilità possano essere pienamente integrate nella società è essenziale implementare misure che agevolino il loro inserimento nel mercato del lavoro, assicurando al contempo la tutela dell'occupazione attraverso incentivi diversificati.

La legge n. 104/1992, ha subito molte modifiche. Tra le più recenti c'è stato l'intervento con il decreto legislativo n. 105/2022, che ha introdotto l'articolo 2-bis sul divieto di discriminazione. L'articolo vieta qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti dei lavoratori che usufruiscono di benefici previsti dalla legge relativi alla disabilità propria o delle persone a cui prestano assistenza.

Se un lavoratore si sente discriminato, può ricorrere al giudice seguendo specifiche procedure civili o tentata conciliazione.

Un altro cambiamento della legge 104 è avvenuto con il decreto legislativo n. 62/2024, entrato in vigore a fine giugno di quest'anno, ma del quale parleremo in seguito.

4. La legge n. 68 del 12 marzo 1999

Il 12 marzo del 1999 è stata emanata la legge numero 68, chiamata “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” che va ad abrogare la legge numero 482 del 1968, di cui abbiamo parlato precedentemente.

Il legislatore ha emanato la normativa, dopo lunghi dibattiti dovuti all’inefficienza e alle carenze della legge numero 482 nel soddisfare le esigenze del vasto mercato occupazionale dei portatori di disabilità.

Con questa legge si è trasformato l’approccio assistenziale, basato su obblighi e divieti del datore presente prima del 1999, introducendo un’intera legge focalizzata sul fornire benefici e vantaggi per le assunzioni dei portatori di disabilità.

Non si sente più parlare di “collocamento obbligatorio”, bensì di “collocamento mirato”, anche se, bisogna specificare che tale concetto non nasce in questo periodo, ma era stato utilizzato in precedenza.

All’articolo 2 troviamo la definizione di questo termine: “per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”¹².

L’inserimento diretto di invalidi è un complesso meccanismo e mezzo che consente di valutare con la massima precisione le capacità lavorative delle persone con disabilità in modo da inserirle in posizioni di lavoro appropriate.

Il processo include le seguenti attività: un esame delle capacità lavorative.

Questo esame consente di capire con esattezza quali siano le abilità e le capacità del soggetto e di conseguenza quali sono le condizioni lavorative e le mansioni più adatte ad esso; l’analisi dei posti di lavoro nel quale si esaminano i requisiti dei vari posti di lavoro disponibili per identificare quelli che possono essere adatti alla capacità delle

¹² Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 2

persone con disabilità; si forniscono eventuali supporti o adattamenti necessari per consentire alla persona con disabilità di svolgere efficacemente il lavoro con ausili; si adottano misure per promuovere l'assunzione e il mantenimento del lavoro da parte delle persone con disabilità, come incentivi fiscali per i datori di lavoro che assumono lavoratori disabili.

In sostanza si vuole facilitare l'inserimento e il mantenimento lavorativo delle persone con disabilità, garantendo che vengano adottate le misure necessarie per favorire il loro successo nel mondo del lavoro.

Coloro che possono usufruire del collocamento mirato sono elencati all'interno dell'articolo 1 della legge n. 68/1999:

- Soggetti che in età lavorativa sono affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettivo, con un riconoscimento di invalidità civile superiore al 45%;
- Persone invalide dal lavoro con grado invalido superiore al 33%;
- Coloro che sono completamente non vedenti o che hanno un residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi, nonché persone sorde o mute;
- Invalidi di guerra e invalidi civili di guerra;
- Invalidi per servizio con minorazioni.

Questi soggetti devono essere assunti dai datori di lavoro pubblici e privati in base al loro organico, secondo delle quote di riserva:

se il datore possiede più di 50 dipendenti il 7% deve corrispondere a soggetti rientranti nelle categorie precedentemente elencate;

se possiede dai 36 ai 50 dipendenti deve assumere alle sue dipendenze 2 lavoratori disabili, e 1 lavoratore, se occupa da 15 a 35 dipendenti.

La normativa vuole cambiare visione, passando da un approccio assistenziale, nel quale ci si concentrava sull'assistenza della persona, verso una prospettiva che risalti le abilità e le potenzialità del soggetto diversamente abile.

L'obiettivo è quello di identificare e incentivare il loro ruolo attivo nella società, considerandoli una parte integrante della collettività e produttivo dello Stato. In questo modo, si cerca di favorire la loro piena partecipazione nella vita sociale ed economica,

consentendogli di contribuire in modo significativo al progresso e allo sviluppo della comunità.

5. Il decreto legislativo n. 62 del 2024

Il 30 maggio 2024 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 62 del 2024, il quale riguarda la definizione: della condizione di disabilità, della valutazione di base, degli accomodamenti ragionevoli, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e l'attuazione dei progetti di vita individuale personalizzato e partecipato.

La finalità di questo decreto è quella di eliminare gli ostacoli promuovendo l'uguaglianza, andando a definire e riconoscere quelle che sono le condizioni di disabilità rilevanti.

A tal fine, l'articolo 2 del medesimo decreto va a definire, alla lett a) la condizione di disabilità come: “una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri”¹³.

Con questa espressione, il legislatore innanzitutto va a descrivere le varie tipologie di disabilità, suddividendole in categorie:

compromissione fisica, legata a difficoltà del corpo e del movimento;

compromissione mentale, si riferisce a problematiche legate alla salute mentale come schizofrenia o depressione grave;

compromissione intellettuale, legata alla capacità cognitive, ad esempio sindrome di Down; compromissione del neurosviluppo, problematiche connesse alla crescita e allo sviluppo del sistema nervoso;

compromissione sensoriale, quindi problematiche legate ai sensi come la cecità e la sordità.

¹³ Decreto legislativo 3 maggio 2024, numero 62, articolo 2 lett a)

Queste categorie di disabilità, in combinazione con le barriere fisiche, comunicative e sociali possono limitare la partecipazione delle persone nella società su una base di parità con gli altri.

Un'altra definizione importante, ai fini di questa tesi è riportata alla lett b) “«persona con disabilità»: persona definita dall'articolo 3, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dal presente decreto;”¹⁴.

Il decreto è andato a sostituire il comma 1, 2, 3 della legge del 5 febbraio 1992.

In particolare, al primo comma si è andati a dare una nuova definizione di persona disabile, al secondo comma specifica che le persone con disabilità hanno diritto a vari tipi di supporto, basati sulla loro condizione e sulla loro necessità di sostegno, che si basa sull'ICF, cioè una classificazione unica e standard che descrive le condizioni di salute e gli stati ad essa correlati.

Il terzo comma va a spiegare che, se una persona ha una compromissione che riduce significativamente la sua autonomia e richiede assistenza permanente e intensiva, il sostegno diventa fondamentale e prioritario.

Il riconoscimento della condizione di disabilità segue una apposita procedura:

- 1- Accertamento e verifica della condizione di salute della persona, attraverso un certificato medico, redatto secondo i codici ICD, che codificano le condizioni di salute, quindi le malattie.
- 2- Si valuta l'impatto duraturo e significativo delle compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali della persona, utilizzando le linee guida ICF
- 3- Si vanno a valutare i deficit che impediscono ad una persona di agire normalmente
- 4- In base alla mobilità e sull'autonomia nelle attività quotidiane, si va a definire il profilo di funzionamento delle persone, andando a determinare e constatare se il soggetto ha bisogno di supporti costanti.
- 5- Si va ad analizzare come i deficit influiscono sulle capacità del soggetto sia nelle attività quotidiane, sia nella partecipazione sociale in generale. nel caso di

¹⁴ Decreto legislativo 3 maggio 2024, numero 62, articolo 2 lett b)

valutazione di disabilità per un soggetto minorenne, questa deve tenere conto anche come i deficit influiscono nella sfera scolastica.

- 6- Infine, si va a determinare sulla base dell'ICF il livello di supporto necessario per la persona. La necessità di supporto può essere lieve, media, elevata o molto elevata.

Questo procedimento, riportato all'articolo 10 del decreto 62/2024 ha lo scopo di garantire che le persone con disabilità ricevano il giusto riconoscimento e supporto.

Ai fini di una maggiore comprensione, è opportuno andare a specificare che con l'acronimo ICF si intende International Classification of Functioning Disability and Health cioè la classificazione internazionale del funzionamento della disabilità e della salute, il quale tiene conto anche dei fattori esterni. Mentre con ICD si intende International Classification of Diseases, ovvero la classificazione internazionale delle malattie che codifica le condizioni di salute, quindi la malattia. Entrambi sono delle classificazioni standard e unificate.

In seguito alla valutazione e all'accertamento dello stato di disabilità, la persona con disabilità e i soggetti rilevanti, hanno il diritto di essere informati sui sostegni e benefici messi loro a disposizione. Devono essere portati a conoscenza della possibilità di elaborare un progetto di vita individuale e personalizzato che può essere richiesto attraverso l'invio telematico del certificato di disabilità. Questo progetto è un piano dettagliato che tiene conto delle aspirazioni e desideri della persona in vari ambiti della vita, delle azioni specifiche e servizi di supporto messi a disposizione per raggiungere gli obiettivi.

All'interno del decreto, si afferma anche che, se le leggi vigenti non riescono a garantire alle persone con disabilità il godimento dei propri diritti e della libertà professionale, si applica il concetto di "accomodamento ragionevole". Questi vengono definiti dall'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità come: "modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari,

per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;"¹⁵.

L'adozione di queste misure, devono essere appropriate e possono essere richieste attraverso un'istanza scritta a enti pubblici concessionari di servizi pubblici e soggetti privati, proponendo anche soluzioni specifiche.

Se la richiesta dei ragionevoli accomodamenti nei confronti dei servizi pubblici o soggetti privati viene rifiutata, i soggetti richiedenti hanno la possibilità di rivolgersi al tribunale ma possono anche chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare se vi è una discriminazione dovuta al rifiuto di fornire un accomodamento ragionevole. Il ricorso a questa autorità dà la possibilità di una tutela aggiuntiva nei confronti delle persone con disabilità.

6. La Direttiva 2000/78/CE

Tra le documentazioni a livello transnazionale ratificata vi è la direttiva 2000/78/CE. Questo documento è una "direttiva" e quindi deve essere recepito all'interno degli stati membri affinché abbia valore giuridico.

In Italia il recepimento ufficiale è avvenuto il 9 luglio 2003 con il Decreto Legislativo numero 216.

Il fine principale della direttiva è garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Essa vieta la discriminazione basata su motivi, tra cui la disabilità, nonché impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie perché i lavoratori con disabilità non siano esposti a discriminazioni sul posto di lavoro, promuovendo, per così dire, una politica di uguaglianza tra opportunità e trattamento.

Per mettere in atto la parità di trattamento bisogna eliminare le discriminazioni, sia dirette che indirette. Mentre le discriminazioni dirette sono quelle verificabili quando si tratta una persona in maniera svantaggiosa rispetto ad un'altra in circostanze analoghe,

¹⁵ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, articolo 2

a causa di differenze religiose, handicap, età, tendenze sessuali e convinzioni personali, quelle indirette, invece, si manifestano quando politiche o pratiche apparentemente neutrali finiscono per avere effetti discriminatori su un gruppo di persone, creando disuguaglianze che non sono subito evidenti.

Tale discriminazione è valida solo quando è giustificata da un fattore obiettivamente correlato e non può essere ottenuta con mezzi eccessivi o non necessari. In sostanza possiamo dire che la discriminazione indiretta si verifica quando una norma apparentemente neutra ha un impatto negativo su un gruppo protetto, e per essere legittima, deve essere giustificata da una ragione valida e deve essere adottato un adeguato sistema di correzione per superare gli svantaggi.

La direttiva è generica, cioè, ha un campo di applicazione molto ampio, ma con riferimento a questa tesi, è interessante l'art. 5 della stessa, intitolato Soluzioni ragionevoli per i disabili.

Il datore di lavoro deve adottare provvedimenti appropriati per consentire ai disabili di accedere al lavoro, di svolgerlo in maniera efficace e di essere formato in relazione alla mansione che gli viene adibita.

Tali misure devono essere adottate a meno che comportino un onere sproporzionato a danno del datore di lavoro. Per non essere considerato sproporzionato, l'onere finanziario che comporta, deve essere compensato in modo adeguato da rimborsi o agevolazioni esistenti all'interno dello stato membro. In parole povere, se un datore di lavoro può utilizzare le politiche esistenti per cercare di ridurre i risultati finanziari restrittivi dell'adozione di soluzioni ragionevoli per i disabili, allora non è considerato sproporzionato.

La seconda parte della direttiva è incentrata sui mezzi di ricorso ed esecuzione. Gli Stati membri garantiscono che tutte le persone che ritengono di essere state discriminate a causa della mancata applicazione del principio di parità di trattamento abbiano il diritto di agire. Questo diritto ad agire deve persistere anche dopo la fine del rapporto di lavoro o della situazione che ha comportato discriminazioni.

La persona soggetta a discriminazione deve avere accesso a procedure legali e/o amministrative e in più alle procedure di conciliazione per far valere i propri diritti e rendere esigibili le responsabilità previste dalla presente direttiva.

La direttiva, inoltre, dichiara che gli Stati membri devono incorporare nei propri ordinamenti, le regole e le norme necessarie per implementare la protezione dei dipendenti da situazioni negative, come il licenziamento o altre forme di trattamento sfavorevole, da parte del datore di lavoro. Ad esempio, se un dipendente presenta un reclamo all'interno dell'azienda riguardante discriminazione o violazione del principio della parità di trattamento, o intraprende azioni legali per far valere tali diritti, le norme dovrebbero proteggerlo da trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro.

Anche se di fatto l'interesse è raggiungere un obiettivo, questa direttiva mette a disposizione delle linee che aiuterebbero gli Stati membri alla realizzazione. Fortunatamente queste linee guida non sono vincolanti; l'interesse dell'Unione Europea è che ogni Stato membro raggiunga l'obiettivo prefissato. Spetta quindi a ciascuno Stato membro, attraverso il proprio ordinamento, decidere e attuare le misure per perseguire il risultato dettato dalla direttiva. Questa procedura permette di porre un obiettivo ma non impone in che modo lo si debba raggiungere, in modo tale che ogni Stato, avendo sistemi giuridici e amministrativi propri, possa decidere e adottare le disposizioni tenendo conto delle proprie circostanze nazionali.

CAPITOLO 2

Il collocamento del lavoratore disabile

1. L'ITER per l'assunzione del lavoratore disabile – 2. Regolamentazione della quota di riserva – 3. La partecipazione dei disabili ai concorsi pubblici – 4. Altre ipotesi di assunzione: le convenzioni – 4.1 Le convenzioni di inserimento lavorativo – 4.2 Le convenzioni di integrazione lavorativa – 4.3 Le convenzioni ai sensi dell'articolo 11 comma 5 – 4.4 Le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative – 5. L'esonero o la sospensione del datore di lavoro all'assunzione obbligatoria

1. L'ITER per l'assunzione del lavoratore disabile

È bene ricordare che, all'interno dell'art. 3 della l. n. 68/1999, in particolare nel 1° comma sono riportate le quote di riserva. “I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) Sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) Due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) Un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti”¹⁶.

Per quanto riguarda invece il datore di lavoro, ci sono tre metodi per adempiere all'obbligo di assumere lavoratori con disabilità.

La prima possibilità di assolvere l'obbligo è con l'esonero, riportato all'interno dell'articolo 5 della legge 68/1999. Questo consiste su richiesta del datore di lavoro di essere esonerato dall'obbligo di collocamento mirato.

La stipula delle convenzioni è la seconda modalità che determina degli accordi che il datore di lavoro può redigere con gli enti o istituzioni competenti per cercare di inserire nel mondo del lavoro la persona con disabilità. Queste due modalità verranno trattate meglio successivamente.

¹⁶ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 3 comma 1

La terza e ultima modalità riguardante l'assolvimento, invece, è l'assunzione diretta di un lavoratore disabile. L'obbligo di assumere lavoratori disabili, infatti, può scaturire nel momento in cui un'azienda superi una certa soglia occupazionale prevista dalla legge oppure in seguito alla dimissione o alla cessazione del rapporto lavorativo da parte del lavoratore disabile occupato. I datori devono quindi presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal sorgere dell'obbligo assuntivo.

Nel contesto del collocamento mirato, un ruolo importante lo svolge un organismo chiamato Centro per l'impiego.

Il Centro per l'Impiego offre un'ampia gamma di servizi alle persone con disabilità e alle imprese che desiderano assumere dipendenti con disabilità. Per i servizi legati alle persone con disabilità, abbiamo innanzitutto, l'assistenza nella ricerca di lavoro che consiste nel ruolo del Centro per l'Impiego nel fornire agli individui servizi di supporto nelle opportunità di lavoro. Questo significa aiutare a comprendere le regole applicabili, le opportunità e gli incentivi disponibili. Un altro servizio è l'assistenza nella compilazione delle pratiche per l'iscrizione al collocamento mirato.

Inoltre, i servizi forniti alle aziende dal Centro per l'impiego includono il servizio di consulenza per l'attivazione delle convenzioni di inserimento lavorativo. Tale servizio offre ai datori di lavoro un sostegno nella ricerca del personale con disabilità, attraverso l'assistenza nella ricerca e selezione di personale con disabilità qualificata per le posizioni da ricoprire all'interno dell'azienda.

Il procedimento di assunzione è avviato dal datore di lavoro che è tenuto a informare il Centro per l'impiego della propria intenzione di assumere. Questa comunicazione avviene preliminarmente all'assunzione e nella quale il datore può indicare con esattezza che tipo di candidato preferirebbero, quindi i requisiti e le caratteristiche che dovrebbe avere.

Dopo aver ricevuto il messaggio del datore di lavoro, il Centro per l'impiego esaminerà l'elenco dei soggetti disabili alla ricerca di occupazione e deciderà quale profilo del candidato possa corrispondere ai criteri del datore di lavoro.

I profili sono determinati sulla base delle competenze, dalle abilità e altre caratteristiche detenute dei disabili.

Il Centro per l'impiego, successivamente, sulla base dei profili individuati, compila degli appositi elenchi volti a presentare i candidati al datore di lavoro, il quale proseguirà con i colloqui. Per quanto concerne gli elenchi sopra citati, gli stessi vengono predisposti attraverso un sistema di punteggi e di graduatoria, a cura delle regioni, ma i punteggi vengono assegnati sulla base degli atti di indirizzo approvati dalla legge dell'ordine del Presidente del Consiglio dei ministri.

Ogni disabile iscritto ha una propria scheda personale. Le schede personali sono uno strumento importante che i Centri per l'impiego utilizzano per registrare tutte le informazioni necessarie sui disabili iscritti per aiutare il processo di collocamento lavorativo. Le schede personali vengono create in accordo con le disposizioni della legge n. 68/99, la quale contiene delle norme per il collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili.

Ecco come vengono create le schede personali: i Centri per l'impiego raccolgono una vasta gamma di informazioni sulle persone disabili iscritte, tenendo conto delle conclusioni raggiunte dalla Commissione di accertamento delle invalidità.

È utile l'azione congiunta e professionale del Centro per l'impiego e del Comitato tecnico, che innanzitutto favoriscono un inquadramento del soggetto disabile, necessario a favorire un collocamento concreto e mirato.

Inoltre, i Centri per l'impiego esaminano anche le caratteristiche e le condizioni specifiche dei posti di lavoro disponibili, incluse le necessità delle imprese e le opportunità di impiego esistenti a livello locale.

Grazie all'analisi, è possibile individuare le posizioni lavorative più adatte alle competenze e alle capacità dei disabili iscritti. Sulla base delle informazioni acquisite sui disabili e sulle opportunità lavorative esistenti, i Centri per l'impiego cercano di creare un abbinamento efficace tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Una volta scelto il candidato più idoneo, il datore di lavoro procede all'assunzione del lavoratore disabile.

Durante il processo di inserimento, il Centro per l'impiego può fornire supporto e assistenza sia al datore di lavoro che al lavoratore disabile. Tale supporto può essere

finalizzato ad assicurare un adeguato trattamento del posto di lavoro e, qualora ce ne fosse bisogno, anche ad offrire al lavoratore servizi di formazione o di sostegno.

Il Centro può altresì monitorare il percorso professionale del lavoratore anche dopo l'assunzione, accertandosi che il posto di lavoro offerto al lavoratore abbia le condizioni necessarie ad essere in linea con le normative sull'inclusione.

L'art. 9 comma 6 della legge n. 68/99 dispone che entro il 31 gennaio di ogni anno, ogni azienda avente più di 15 dipendenti, in quanto soggetta all'obbligo di riserva, debba inviare agli uffici competenti un prospetto informativo in via telematica.

Il prospetto informativo è un documento da redigere e inviare in ogni caso, sia per le aziende di carattere pubblico che per quelle a carattere privato. In esso si vanno a dettagliare diversi dati relativi al rapporto di lavoro. Questi includono, in primis, il numero totale dei lavoratori dipendenti dall'azienda, il numero e i nominativi dei lavoratori che rientrano nella quota di riserva, e infine, i posti di lavoro e le mansioni svolte dai lavoratori con disabilità.

Tuttavia, se non vi è stata variazione della condizione rispetto all'ultimo prospetto, non è necessario l'invio, questo per evitare duplicazioni e semplificare le procedure amministrative.

Al fine di assicurare omogeneità e coerenza nel sistema informativo del lavoro, il modulo di trasmissione del documento, insieme al tempo e alla maniera di invio, vengono decisi da decreto ministeriale. I prospetti informativi sono da considerare documenti di pubblico dominio, per questo gli uffici devono renderli accessibili al pubblico nelle sedi dell'ente e negli spazi aperti al pubblico, garantendo in tal modo il diritto di accesso ai documenti amministrativi sanciti dalla legge.

2. Regolamentazione della quota di riserva

Premettendo che qualunque forma di o tipo di contratto di lavoro può essere validamente stipulato con soggetti disabili è necessario andare ad analizzare quali sono i tipi di

contratto diversi da quello a tempo indeterminato e pieno, che oltre ad assumere legittimamente il lavoratore disabile, ne assolvono anche l'obbligo del collocamento mirato.

All'interno della legge 482/1968, sono stati introdotti, con il fine di apportare una maggiore flessibilità nell'assolvimento degli obblighi, delle altre tipologie contrattuali come: i contratti a tempo determinato, i contratti a finalità formativa e il part-time.

Il problema sorge con l'entrata in vigore della legge n. 68/1999 che prevede, certamente, delle tipologie contrattuali flessibili per l'assolvimento dell'obbligo ma, le prevede con riferimento alle convenzioni. Questo fa sembrare che tali tipologie contrattuali possano essere utilizzate solo all'interno delle convenzioni.

La questione che si deve ora affrontare è, se oltre allo strumento convenzionale, le suddette tipologie contrattuali sono valide anche nell'attuale sistema di collocamento mirato. La questione è stata risolta con l'entrata in vigore, nel 2016, dell'art 4 della legge n. 68/1999, il quale prevede "Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108"¹⁷.

¹⁷ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 4

La disposizione spiega che prima di tutto, bisogna capire qual è, tenendo presente la quota di riserva prevista all'art. 3, il numero dei lavoratori disabili da assumere. Per far sì che l'occupazione vada ad assolvere l'obbligo del collocamento mirato, il dipendente deve essere assunto con contratto di lavoro subordinato. Ciò significa che si costituisce un rapporto gerarchico in cui il lavoratore presta la propria opera sotto la direzione del datore di lavoro, godendo di una serie di tutele e diritti specifici previsti dalla legge.

La norma, poi, va a predisporre un elenco di lavoratori esclusi dalla computazione, cioè che non vanno ad assolvere gli obblighi del collocamento mirato e quindi non possono essere inclusi nel conteggio dei dipendenti ai fini della quota di disabili da assumere. Questi soggetti sono: i lavoratori già occupati in base alla legge sulla disabilità, i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, soci di cooperative di produzione e lavoro, dirigenti, lavoratori con contratto di inserimento ovvero mirati a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro.

L'articolo procede, all'interno della lista, prevedendo: i lavoratori somministrati presso l'utilizzatore finale, i lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero per la durata di tali attività, soggetti impiegati in lavori socialmente utili, lavoratori a domicilio e infine i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, cioè volti a far emergere il lavoro nero.

Per quanto riguarda i lavoratori disabili che svolgono la loro prestazione nel proprio domicilio o con modalità di telelavoro vengono conteggiati per la quota di riserva se gli viene affidata una mole di lavoro che, con eventuali accomodamenti ragionevoli, gli permetta una prestazione continuativa ed equivalente a un normale orario di lavoro.

Gli accomodamenti ragionevoli sono modifiche o aggiustamenti necessari e appropriati che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo per permettere ai disabili di svolgere il loro lavoro in condizioni di parità con gli altri lavoratori.

È possibile che dei lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, siano successivamente conteggiati nelle quote di riserva purché: vedono ridotta la loro capacità lavorativa di una percentuale pari o superiore al 60%, abbiano delle minorazioni previste tra la prima e la sesta categoria della tabella annessa la TU in

materia di pensioni di guerra, oppure abbiano una disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa accertata superiore al 45%.

Nell'ipotesi in cui, a causa di un infortunio, un soggetto diventa inabile alla sua mansione, non viene conteggiato nella quota di riserva se: la riduzione della capacità lavorativa è inferiore al 60% e se l'inabilità è stata causata dall'inadempimento, da parte del datore, in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.

Il lavoratore non può essere licenziato ma deve essere adibito, se possibile, a mansioni equivalenti a quelle che svolgeva in precedenza; invece, se non è possibile viene assegnato a mansioni inferiori mantenendo però lo stesso trattamento economico più favorevole.

Per quanto riguarda l'assolvimento dell'obbligo di riserva, esso si ha nel momento in cui il contratto è stato stipulato correttamente. Nel contratto part-time però ci sono delle specificità che potrebbero compromettere il pieno assolvimento dell'obbligo perché, se il contratto viene redatto con un limite massimo di ore settimanali che è inferiore a più della metà delle ore previste da un lavoro pieno, allora l'obbligo non è considerato assolto. Di conseguenza, il datore di lavoro dovrà assumere uno o più lavoratori disabili con contratti part-time in modo da raggiungere il totale delle ore previste per un contratto a tempo pieno.

Un'eccezione a questa regola si applica alle aziende che rientrano nella prima fascia d'obbligo, cioè quelle con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti. In questo caso, se un'azienda assume un lavoratore disabile con un'invalidità certificata superiore al 50% e stipula un contratto part-time, con un totale delle ore non superiore alla metà del totale delle ore di quello a tempo pieno, il contratto può essere considerato valido per assolvere l'obbligo di riserva.

È importante notare che il legislatore non ha specificamente indicato che il contratto di somministrazione può essere utilizzato per adempiere all'obbligo di riserva per i lavoratori disabili. Tuttavia, questa interpretazione può essere dedotta attraverso un'analisi analogica con le procedure del collocamento mirato, a patto che siano soddisfatte determinate condizioni: la prima è che il rapporto di somministrazione deve essere avviato seguendo le modalità del collocamento mirato. Questo significa che il

lavoratore deve essere iscritto nelle liste di collocamento detenute dal Centro per l'impiego e che l'assunzione debba avvenire tramite tale ente. Il contratto di somministrazione deve avere una durata non inferiore a 12 mesi e il datore che effettua la somministrazione, non deve aver incluso lo stesso lavoratore disabile nella propria quota di riserva.

Se queste condizioni sono rispettate, il contratto di somministrazione può essere considerato un modo per adempiere all'obbligo di riserva per i lavoratori disabili, anche se non è stato esplicitamente indicato dalla legge.¹⁸

3. La partecipazione dei disabili ai concorsi pubblici

Il meccanismo della chiamata numerica non è l'unica strada attraverso cui i disabili possono entrare nelle Pubbliche amministrazioni: il disabile infatti potrebbe, pur essendo iscritto alle liste del collocamento obbligatorio, tentare di cimentarsi in un concorso.

Dobbiamo distinguere le modalità di assunzione tra settore pubblico e settore privato. Per il settore privato, il reclutamento è stato liberalizzato, quindi il datore di lavoro, con l'aiuto del centro dell'impiego, sceglie i dipendenti da assumere.

Invece, per quanto riguarda il pubblico impiego, la regola da seguire è quella del reclutamento tramite concorso pubblico. Le singole amministrazioni pubbliche, quando emanano i bandi, possono indicare i requisiti che il candidato deve possedere per partecipare al concorso. I requisiti devono essere funzionali alla tipologia di mansioni a cui dovrà accedere attraverso il concorso, se non sono tali, il concorso è illegittimo.

La disciplina del concorso è regolamentata in maniera dettagliata all'interno del Regolamento concorso e in modo generale all'interno dell'art 35 del Testo unico del pubblico impiego (TUPI). In questo articolo non si parla esplicitamente di concorso pubblico ma bensì di procedure selettive. Questo è un concetto più ampio di concorso,

¹⁸ In argomento, cfr. Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, CEDAM, 2004, p. 219 ss.

che comprende tutte quelle procedure nelle quali viene effettuato un confronto tra la posizione di un candidato e quella di un altro, comprendendo anche il concorso. Quindi possiamo dire che questa è una procedura selettiva fondata sul metodo meritocratico, cioè che si basa esclusivamente sul loro merito, mentre altre procedure selettive può anche fondarsi sulla verifica di requisiti diversi.

In passato esistevano quattro tipologie di concorsi che la Pubblica Amministrazione poteva bandire:

- Concorso per esami: i candidati erano sottoposti a prova scritta;
- Concorso per titolo ed esami: i candidati erano sottoposti a una prova scritta e si teneva in considerazione anche il titolo di studio o le capacità acquisite tramite le esperienze;
- Concorso per soli titoli: attualmente non esiste più ma si basava solamente sui titoli di studio acquisiti;
- Corso concorso: modalità utilizzata per selezionare dirigenti o funzionari della pubblica amministrazione.

Per l'accesso ad un impiego presso la pubblica amministrazione, vengono richiesti dei requisiti generali, i quali sono: in primis la cittadinanza italiana, successivamente la maggiore età, il godimento di diritti civili e politici cioè che il candidato non deve essere destinatario di condanne gravi, infatti non possono essere assunti dalla pubblica amministrazione coloro che sono stati esclusi dall'elettorato politico attivo, sono state rimosse dal loro incarico presso una Pubblica Amministrazione a causa di un rendimento costantemente insufficiente, o sono state dichiarate decedute mentre svolgevano un impiego statale.

È richiesto anche il possesso del titolo di studio richiesto dal bando per accedere al concorso e infine l'idoneità fisica allo specifico impiego ove richiesta per lo svolgimento della prestazione, in passato veniva richiesto il certificato di sana e robusta condizione fisica, oggi può essere richiesta un'idoneità fisica ma in correlazione alla mansione che dovrà svolgere. Non è previsto un accertamento preventivo, ma la pubblica amministrazione può sottoporre il vincitore del concorso a visita medica di controllo.

La partecipazione dei soggetti con disabilità ai concorsi pubblici è desumibile dall'art 16 della legge 68 del 1999, il quale afferma: "Fermo restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche se oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego"¹⁹.

Questo articolo stabilisce innanzitutto che ogni qualvolta la Pubblica Amministrazione bandisce un concorso, deve riservare una parte dei posti ai lavoratori appartenenti alle categorie protette.

Stabilisce che le persone con disabilità hanno il diritto di partecipare ai concorsi per il lavoro nel settore pubblico. Per garantire che abbiano effettive opportunità, devono essere fornite loro condizioni di prova speciali per consentire di competere in modo equo con gli altri candidati.

In generale si deve prevedere sempre una prova scritta e una prova orale che dovrà consentire di accertare la conoscenza di almeno una lingua straniera.

Inoltre, se superano le prove, tali soggetti possono essere assunti anche se il numero di posti riservati a loro nel concorso è stato superato. Questo è fondamentale per assicurare che essi possano accedere al lavoro nel settore pubblico in condizioni paritarie.

Inoltre, le norme che richiedono una costituzione fisica sana e robusta nei bandi di concorso per il pubblico impiego sono abrogate, tranne per i requisiti specifici per determinate funzioni. Questo significa che i requisiti di idoneità non devono essere basati solo sulla salute fisica generale, ma devono essere specifici per il ruolo in questione.

¹⁹ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 16

4. Altre ipotesi di assunzioni: le convenzioni

In generale, una convenzione è il risultato della combinazione di interessi e volontà dei Centri per l'impiego e degli imprenditori. I Centri per l'impiego si occupano di facilitare l'accesso al lavoro per i disabili, invece i datori di lavoro, che possono essere privati, cooperative o liberi professionisti, decidono di assumere persone disabili.

Questo risultato collaborativo mira a portare equilibrio tra due diritti ritenuti essenziali:

- Il diritto al lavoro dei disabili: essi hanno il diritto di accedere al mercato del lavoro e di trovare un lavoro di proprie competenze. Le convenzioni offrono modalità e opportunità di aiuto per garantire la realizzazione di tali diritti e libertà.
- La libertà di iniziativa economica privata degli imprenditori: i datori di lavoro hanno il diritto di gestire la propria attività economica in modo libero. La convenzione rispetta il diritto ma fornisce un quadro incentrato sull'utilizzo dei benefici fiscali all'assunzione di disabili.

Quindi, possiamo concludere che questo accordo accompagna un ambiente di lavoro più inclusivo per rendere più facile per i disabili integrarsi nel mondo del lavoro senza imporre restrizioni eccessive agli imprenditori.

Prima della legge n. 68/1999, le convenzioni erano già presenti nel nostro ordinamento all'interno della legge n. 56/1987 e questa a differenza dell'altra legge aveva un ambito di applicazione più ampio e non si limitava solo al collocamento di soggetti protetti. Includeva infatti una varietà di misure volte a migliorare l'occupazione generale, comprese le opportunità di formazione e lavoro per diverse categorie di persone in cerca di impiego. Le convenzioni erano fin da allora considerate azioni positive perché rappresentavano e tuttora rappresentano un mezzo efficace e già collaudato per affrontare le sfide occupazionali, promuovendo l'inclusione, stimolando la cooperazione tra enti pubblici e privati per raggiungere obiettivi comuni e migliorare l'efficacia dei processi di collocamento nel mercato del lavoro.

All'art 9 della legge n. 68/1999, si trova un esplicito richiamo alla legge n. 56/1987, "si può comunque affermare che le nuove convenzioni costituiscono certamente frutto dell'evoluzione e del miglioramento delle convenzioni previste dal legislatore del 1987,

con la fondamentale differenza che la nuova normativa prevede una ricca serie di incentivi legati alla stipulazione di convenzioni per i datori di lavoro, laddove la precedente legislazione ricollega a tali strumenti soltanto un incremento della percentuale di lavoratori assumibili nominativamente e una dilazione nel tempo degli obblighi di assunzione. Le nuove tipologie di convenzioni, inoltre, assumono un ruolo fondamentale in quanto costituiscono una modalità di adempimento degli obblighi occupazionali da parte dei datori di lavoro e possono articolarsi in diverse formule, a seconda dei soggetti interessati e delle specifiche finalità perseguite”²⁰.

Le nuove convenzioni sono considerate un miglioramento rispetto a quelle del 1987 perché rese più efficaci e adatte ai tempi moderni.

Una delle differenze fondamentali è che la nuova normativa include una serie di incentivi per i datori di lavoro che stipulano convenzioni. Queste convenzioni sono uno strumento molto flessibile e dinamico e potrebbero adattarsi perfettamente a tutte le esigenze e finalità di chi le sottoscrive. I firmatari potenziali delle stesse sono tutti i datori di lavoro, siano essi pubblici o privati, le cooperative sociali e i liberi professionisti.

La legge n. 68/1999 disciplina diverse tipologie di convenzioni, tutte con il fine di favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Una prima categoria è rappresentata dalle convenzioni di inserimento lavorativo che sono degli accordi pensati per facilitare l’integrazione dei disabili nel mercato del lavoro, offrendo opportunità a coloro che hanno difficoltà ad accedervi.

Seguono le convenzioni di integrazione lavorativa, le quali sono destinate a individui che presentano particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, queste mirano a creare percorsi personalizzati per aiutare i disabili a superare gli ostacoli che incontrano.

Una terza categoria è rappresentata dalle convenzioni con enti sociali, la legge prevede la possibilità di stipulare convenzioni con soggetti dediti ad attività sociali, come organizzazioni non governative, associazioni di volontariato e altri enti operanti nel

²⁰Limena F. *L’accesso al lavoro dei disabili*, cit., p. 102

campo sociale. Questi accordi mirano a facilitare l'ingresso dei disabili nel mondo del lavoro con il supporto di tali organizzazioni.

Infine, abbiamo le convenzioni di inserimento temporaneo, che riguardano l'inserimento temporaneo dei disabili presso datori di lavoro. Consentono quindi di acquisire esperienza lavorativa e competenze in un determinato ambiente durante un tempo breve, con l'obiettivo poi di facilitare un futuro inserimento stabile

4.1 Le convenzioni di inserimento lavorativo

Le convenzioni di inserimento lavorativo vengono chiamate anche convenzioni di programma, e sono strumenti utilizzati per promuovere l'occupazione di soggetti appartenenti a categorie protette.

Queste vengono stipulate tra il datore di lavoro e il Centro per l'impiego allo scopo di determinare un programma specifico per raggiungere quelli che sono gli obiettivi occupazionali.

Un altro obiettivo delle convenzioni, oltre a facilitare l'immissione di candidati nel mondo del lavoro, è perfezionato affinché esistano programmi personalizzati. In altre parole, non si accetta il lavoro esistente ma si modella il lavoro attorno all'individuo in modo che le attività siano produttive e la performance sia conveniente anche al datore.

Un terzo obiettivo che possiamo in realtà vedere anche come vantaggio è quello di fornire un supporto continuativo ai datori e ai lavoratori, monitorando il progresso e apportando eventuali modifiche necessarie al programma.

Per la stipula della convenzione il datore di lavoro si deve rivolgere al Centro per l'impiego già in possesso di una "convenzione-tipo". Questa è una bozza di accordo standard contenente le disposizioni e i requisiti generali per l'inserimento lavorativo. Il datore di lavoro propone quindi la formulazione di una convenzione-tipo al Centro per l'impiego locale, che sottopone la bozza al Comitato tecnico, il quale è un gruppo di

esperti, chiamato a stabilire se la bozza risponda a quanto previsto dalla legge esistente e agli specifici bisogni dei lavoratori con disabilità.

Il Comitato tecnico in seguito all'esaminazione potrà approvare oppure suggerire delle modifiche per migliorare l'efficacia e conformità della convenzione-tipo. Una volta approvata la bozza questa viene personalizzata dal datore di lavoro e adattata ad ogni singola situazione in modo da soddisfare sia le sue esigenze particolari che quelle del lavoratore. Infine, il datore di lavoro procede a stipulare la convenzione personalizzata con l'ufficio territoriale competente del Centro per l'Impiego e con questo passaggio si formalizza l'accordo e si sancisce l'inizio effettivo del programma di inserimento lavorativo.

Notiamo come il Comitato tecnico abbia solamente una funzione di intermediazione tra il datore di lavoro e il Centro per l'impiego che invece ha compito di garantire che la convenzione-tipo sia adeguata, infatti, la loro approvazione è essenziale per poi andare a stipulare un accordo che sia efficace e legalmente conforme.

È necessario specificare che tale procedimento di assunzione programmata può essere adottato anche dai datori di lavoro che, pur non rientrando nelle categorie con l'assunzione obbligatoria, vogliono comunque occupare un disabile.

Uno dei vantaggi della stipula di questa tipologia di convenzione, si deduce dal comma 2 dell'articolo 11 della legge 68/1999 nella quale si afferma che

“Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare”²¹.

Si vuole permettere una gestione più favorevole e organizzata dalle procedure di inserimento dei lavoratori con disabilità. Questo significa che il datore che ha stipulato una convenzione potrà, procedere alle assunzioni con una cadenza temporale eventualmente anche prolungata. La conseguenza della chiara definizione dei tempi di assunzione all'interno della convenzione comporta il vantaggio di evitare sanzioni per la scopertura di organico.

Questa convenzione di inserimento lavorativo offre una serie di modalità flessibili per facilitare l'assunzione. Sempre al comma 2 dell'articolo 11 troviamo un elenco di

²¹ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 2 comma 11

modalità per l'assunzione: innanzitutto la scelta nominativa, cioè la possibilità del datore di lavoro di scegliere direttamente i candidati da assumere, piuttosto che dover accettare assegnazioni fatte dal Centro per l'impiego, consentendo ai datori di selezionare i lavoratori più conformi alle loro esigenze aziendali. Un'altra possibilità è quella dei tirocini formativi o di orientamento, cioè periodi di permanenza in azienda mediante i quali da una parte i candidati acquisiscono competenze ed esperienza e dall'altra i datori di lavoro possono verificare le capacità e la effettiva possibilità di inserimento in azienda. Una terza possibilità di assunzione, riconosciuta dall'articolo è l'assunzione con contratto di lavoro a termine in modo tale di valutare il lavoratore durante il periodo effettivo del contratto per poi procedere eventualmente all'assunzione a tempo indeterminato. L'ultima modalità è lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli standard previsti dai contratti collettivi.

Questa misura consente ai datori di lavoro di esaminare attentamente se i dipendenti sono adeguati o meno per lo svolgimento delle loro mansioni. Tuttavia, un esito negativo del periodo di prova non può essere usato come pretesto per un licenziamento qualora sia strettamente correlato a un handicap.²²

4.2 Le convenzioni di integrazione lavorativa

Un'altra tipologia di convenzione, riportata all'articolo 11 commi 4 e 7, è quella con finalità di integrazione lavorativa, destinata a disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Possiamo andare a definire questa convenzione come un accordo formale tra un datore di lavoro e un ufficio competente, come il Centro per l'Impiego, mirate a supportare disabili che, a causa di particolari caratteristiche personali o condizioni di salute, trovano difficoltà ad accedere e integrarsi nel contesto lavorativo.

²² In argomento, cfr. Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, cit., p.111 – 120

Il legislatore rimanda alle parti stipulanti l'individuazione del soggetto in questione, con una valutazione che tenga conto delle singole circostanze del caso, del tipo e del grado di invalidità dell'individuo e del contesto in cui l'azienda intende inserire il soggetto. Questa particolare convenzione va a riguardare nello specifico i soggetti identificati come disabili psichici. Il loro riconoscimento e la loro inclusione come soggetti destinatari del collocamento obbligatorio non sono stati diretti ma un po' travagliata. Inizialmente, la legge n. 482/1968 regolava il collocamento obbligatorio dei soggetti disabili, ma non includeva i disabili psichici tra questi.

La Corte costituzionale intervenne con la sentenza n.50 del 1990 e dichiarò costituzionalmente illegittimo l'articolo 5 e l'articolo 20 della l. n. 482/1968. Dopo l'intervento, i disabili psichici sono stati esplicitamente inclusi nel sistema di avviamento obbligatorio al lavoro tramite l'articolo 19 della l. n. 104/1992. Questa legge prevede che la valutazione per l'avviamento al lavoro tenesse conto non solo delle minorazioni fisiche o psichiche, ma anche della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo.

Nonostante l'espresa inclusione dei disabili psichici all'interno degli invalidi, non sono stati creati degli strumenti operativi adeguati a garantire l'effettivo accesso al lavoro dei disabili psichici, infatti per molto tempo sono rimasti esclusi dal sistema di collocamento pubblico. La situazione è migliorata poi con la l. n. 68/1999, che ha previsto una serie complessa di strumenti progettati per garantire un ingresso "protetto" nel mondo del lavoro, anche per i disabili psichici.

Rientrano a far parte di questa categoria i "soggetti affetti da difficoltà di utile inserimento, a causa di patologie quali la schizofrenia, l'autismo, la mania, o comunque di una compromissione di quelle facoltà umane che consentono di pensare, ma con capacità di apprendimento tendenzialmente normale; soggetti con ridotta capacità di apprendere ossia quelli che comunemente vengono definiti "ritardati"; infine, soggetti con disabilità scaturenti da minoranze sensoriali (quali potrebbero essere, ad esempio, soggetti con piene facoltà mentali ma non udenti dalla nascita, con conseguenti difficoltà di apprendimento e di integrazione sociale)" ²³.

²³Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, cit., p. 123

Per quanto riguarda la legge, essa utilizza una formula più generale che si riferisce alle patologie cognitive e psichiche, come la schizofrenia, l'autismo e la mania, nonché ai soggetti con ridotta capacità di apprendere e quelle disabilità derivanti da minorazioni sensoriali.

L'aspetto innovativo della convenzione sta nel creare un equilibrio tra le esigenze dei lavoratori disabili, in particolare quelli con disabilità psichica, e i bisogni dei datori di lavoro.

La convenzione permette ai lavoratori con disabilità psichica, di godere del diritto di essere inclusi nel mondo del lavoro, e successivamente di partecipare al processo produttivo in modo attivo migliorando la qualità della loro vita.

Per quanto riguarda invece il datore di lavoro, la convenzione gli permette di esercitare il proprio diritto di scelta, andando a decidere, in base alle proprie esigenze aziendali il dipendente più adatto, senza essere vincolato da obblighi rigidi. Il datore ha la garanzia che le condizioni contrattuali possono essere adattate in base al tipo di disabilità del lavoratore, favorendo un ambiente di lavoro più inclusivo ed efficiente. In più per il datore di lavoro, l'avere una forza di lavoro diversificata all'interno dell'azienda porta dei benefici, come una migliore reputazione aziendale, incentivi fiscali e un ambiente lavorativo più innovativo e collaborativo.

Data la diversità di questa convenzione, oltre ai tempi e alle modalità di assunzione devono essere specificati ulteriori elementi, volti ad agevolare una realtà più delicata e complessa.

Tali elementi sono:

- Individuazione dettagliata della specifica prestazione che il lavoratore disabile è tenuto a svolgere. Questo aiuta a chiarire le aspettative e a garantire che le attività assegnate siano in linea con le capacità e le competenze del lavoratore.
- Le modalità con cui il lavoratore dovrà eseguire le mansioni devono essere definite. Questo può includere l'uso di strumenti specifici, adattamento del posto di lavoro o procedure particolari che tengano conto delle esigenze del lavoratore disabile.

- La determinazione delle forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte dei centri di orientamento professionale o dagli appositi servizi regionali, per favorire l'integrazione lavorativa delle persone disabili.
- La verifica periodica sull'andamento del percorso formativo inerente alla convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

La convenzione in esame si distingue dalle convenzioni di programma per un rafforzamento delle forme di sostegno all'inserimento mirato e per percorsi formativi definiti e soggetti a controlli con cadenza periodica.

Per quanto riguarda l'avviamento al lavoro dei disabili psichici la normativa presenta una discrasia tra le disposizioni date dall'art 1 e 7 della l. n. 68/1999 che prevedono una duplice modalità di accesso al lavoro: tramite la richiesta di avviamento ai Centri per l'impiego o la stipula di convenzioni. In opposizione, l'art 9 della stessa legge, prevede che l'unica procedura di accesso al lavoro sia attraverso la stipula delle convenzioni, nel dettaglio questa unica modalità è un'opinione condivisa anche dalla dottrina.

Essendo la convenzione facoltativa e allo stesso tempo l'unico modo ammesso per l'assunzione dei disabili psichici si deduce come il diritto al lavoro di tali soggetti sia privo di tutela. Nel dettaglio il datore di lavoro, non obbligato a redigere le convenzioni, è libero di sceglierne anche di altre tipologie evitando eventualmente l'assunzione di disabili psichici. Diventa quindi necessario un intervento del legislatore mirato a porre chiarezza e a ridurre la conseguente discriminazione che si viene a creare tra tali soggetti e le altre categorie di invalidi, dato che quest'ultime hanno a loro disposizione delle modalità più chiare e in maggiore numero per accedere al mondo del lavoro.²⁴

²⁴ In argomento, cfr. Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, cit., p.120 - 130

4.3 Le convenzioni ai sensi dell'articolo 11 comma 5

Questa convenzione, a tratti poco dettagliata, va a definire solamente quali sono i soggetti con cui si può concludere tale convenzione. Può essere stipulata con:

- Cooperative sociali finalizzate all'inserimento di persone svantaggiate;
- Consorzi, ovvero delle società cooperative aventi base sociale non inferiore al 70% di cooperative sociali;
- Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali;
- Altri soggetti pubblici o privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della legge 68/99.

Le convenzioni in questione sono trattate dalla legge in modo generico sia dal punto di vista della struttura che della funzione; infatti, possono assumere diverse forme e contenuti per facilitare gli uffici di competenza nel ricorrere alle formule più adatte ai vari contesti.

Il legislatore, quindi, con queste convenzioni vuole massimizzare le possibilità di occupazione dei soggetti disabili.

Si può notare che i soggetti stipulanti delle convenzioni sono tutti coinvolti nel sociale, cioè, hanno un ruolo attivo nel processo di integrazione della persona, e con questa tipologia di convenzione, gli è stato dato un ulteriore strumento per il raggiungimento di tale obiettivo.²⁵

4.4 Le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative

Un'altra tipologia di convenzione è quella riportata all'interno dell'articolo 12 della legge numero 68 del 1999, la quale al primo comma afferma che “gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati, con le cooperative sociali, e con i disabili

²⁵ In argomento, cfr. Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, cit., p.130 - 136

liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili, presso le cooperative stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti”²⁶.

Per la realizzazione della convenzione, è necessaria la partecipazione di più soggetti: in primis un datore di lavoro privato che deve essere soggetto agli obblighi di legge, riportati nell'articolo 3 della medesima legge, l'assunzione di un soggetto disabile a tempo indeterminato, gli uffici provinciali competenti e una cooperativa sociale o un libero professionista disabile.

La stipula di questa convenzione, non è immediata come le altre riportate, ma segue un iter articolato e complesso.

In particolare: “Il datore in questione procede contemporaneamente alla stipula di una convenzione per l'inserimento temporaneo del lavoratore presso il terzo e all'assunzione del disabile, assunzione che resta, per la durata della convenzione, per così dire “congelata”. Si tratta, pertanto, di un accordo trilaterale tra il datore, uffici competenti e un terzo che funge da soggetto ospitante per il lavoratore, rispetto al quale il disabile si pone come semplice beneficiario, al più chiamato a dare il proprio assenso ai contenuti dell'accordo”²⁷.

Il datore ha il duplice compito: di concludere una convenzione con un soggetto terzo che ospiterà temporaneamente il lavoratore disabile e di assumere formalmente il lavoratore ma nonostante sia assunto, non inizia immediatamente ad esercitare la sua mansione presso l'azienda del datore di lavoro.

Possiamo notare quindi, la presenza di tre soggetti: il datore di lavoro, il soggetto terzo che ospita temporaneamente il lavoratore disabile e il lavoratore stesso, questa procedura dev'essere supervisionata e approvata dagli uffici competenti.

Il lavoratore disabile non ha un ruolo attivo nella stipula ma di sola accettazione della convenzione. In sintesi, il datore di lavoro si impegna a inserire il lavoratore disabile in un contesto lavorativo presso un terzo soggetto per un periodo determinato. Durante

²⁶ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 12 comma 1

²⁷ Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, cit., p. 137

questo periodo l'assunzione presso il datore di lavoro resta sospesa garantendo comunque il supporto e l'inserimento lavorativo del disabile in un ambiente adatto.

Tra i soggetti che possono ospitare lavoratori invalidi si distinguono: cooperative sociali e il libero professionista disabile.

Nel primo caso, le cooperative sociali hanno da sempre rappresentato, anche prima della loro regolamentazione, un punto di riferimento perché si sono sempre distinte per l'ideazione e l'attuazione di programmi sociali volti all'inclusione dei soggetti più deboli e l'integrazione di quest'ultimi nella società e in un ambiente di lavoro protetto.

Nel secondo caso, i liberi professionisti disabili creano anch'essi un ambiente di lavoro solidale in modo tale da favorire il loro inserimento.

I limiti nell'utilizzo sono riportati all'interno dell'articolo 12 della l. n. 68/1999 infatti, secondo quanto riportato dal Regolamento di attuazione della convenzione, questa ha durata massima di 12 mesi, che può essere prorogata per altri 12. Al termine, il datore non potrà stipulare una nuova convenzione con lo stesso soggetto ma potrà farlo con un soggetto diverso, questo al fine di evitare un abuso da parte del datore del sistema flessibile delle convenzioni. Un ulteriore limite è quello quantitativo alla possibilità di stipulare le convenzioni: esse non possono riguardare più di un disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei lavoratori disabili da assumere nel caso di organico superiore alle 50 unità.

Per far sì che la convenzione sia legittima, devono sussistere alcuni requisiti:

- L'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore. Si pone il problema di capire se il datore con l'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato adempia ai suoi obblighi assuntivi, oppure se esso si presenti solamente come uno strumento di agevolazione. Secondo quanto afferma F. Limena nel libro "L'accesso al lavoro dei disabili" il datore di lavoro con l'assunzione adempie al proprio obbligo. La sua affermazione è rafforzata da quanto desumibile dall'art. 12 della l. n. 68/1999 che prevede, oltre alla convenzione, l'assunzione effettiva del disabile garantendo che in caso di inadempimento di alcuni termini della convenzione il lavoratore ha il diritto di essere incluso presso l'azienda. Questo fatto vale anche al termine della convenzione.

- La copertura dell'aliquota d'obbligo prevista all'articolo 3 della stessa legge. A primo impatto questo requisito comporterebbe che detta convenzione possa essere utilizzata solo qualora si esaurisca a pieno la percentuale dell'obbligo di riserva, assumendo quindi tutti i lavoratori disabili desumibili dal numero di dipendenti dell'azienda, lo stesso articolo però va ad auto sabotarsi dato che al primo comma è espressamente previsto che questa convenzione non può essere utilizzata verso l'intera percentuale di lavoratori disabili da assumere se l'organico aziendale è minore a 50 dipendenti e non può riguardare più del 30% dell'aliquota nel caso in cui l'azienda avesse più di 50 dipendenti. Quindi questo requisito deve essere rispettato con riferimento alla grandezza dell'organico.
- Secondo l'articolo 12, comma 2, lett. c) il terzo requisito è "l'impiego del disabile presso la cooperativa sociale, ovvero presso il libero professionista di cui al comma 1, con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte degli uffici competenti"²⁸. Naturalmente il datore di lavoro dovrà risarcire, attraverso delle commesse, i relativi importi erogati al nuovo dipendente dalla cooperativa o dal libero professionista. Il venir meno della convenzione comporta l'acquisizione della responsabilità del rapporto di lavoro al datore di lavoro.
- Per far sì che la convenzione sia valida bisogna attenersi a certi elementi contenutistici:
 - I. La determinazione delle commesse dovute ai soggetti ospitanti da parte del datore di lavoro, le quali non possono essere inferiori ai costi relativi alla retribuzione versata, oneri previdenziali e assistenziali. La determinazione delle commesse costituisce quindi una garanzia sia per il soggetto disabile che per il soggetto ospitante, poiché nel caso del lavoratore disabile, esso avrà la sicurezza di percepire una retribuzione e per il soggetto ospitante che

²⁸ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 12 comma 2

vedrà risarciti tutti i costi che sostiene nel mantenimento del lavoratore disabile.

- II. Devono essere inseriti i nominativi dei soggetti disabili che affronteranno l'inserimento nelle cooperative tramite la convenzione.
- III. Personalizzazione del percorso formativo del disabile che deve essere attuato durante il periodo circoscritto di permanenza all'interno della cooperativa, al fine di preparare il lavoratore disabile a un successivo ingresso nel mondo lavorativo competitivo, dove è richiesta una maggiore professionalità.

È necessario, che oltre a queste caratteristiche, la convenzione possenga gli elementi essenziali del comma 7 dell'art 11. Questi elementi essenziali sono: la determinazione delle mansioni che dovrà svolgere il lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento; le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi; e infine le verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.²⁹

5. L'esonero o la sospensione del datore di lavoro all'assunzione obbligatoria

Terzo modo in cui l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile può essere adempiuto è l'esclusione o la sospensione ed è un punto trattato all'interno della legge n. 68/1999. Come l'esonero, l'esenzione dall'obbligo di assunzione dei dipendenti disabili non si applica all'intera azienda, ma solo a specifici settori. Di conseguenza, se l'azienda deve rispettare l'obbligo di riserva e un reparto è esente dall'assunzione, poiché l'azienda è obbligata al bilanciamento, i dipendenti disabili verranno impiegati in altri reparti. in

²⁹ In argomento, cfr. Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, cit., p.136 - 183

definitiva, nonostante l'esonero parziale dell'azienda, si deve comunque assicurare l'assolvimento dell'obbligo di riserva.

Sull'esclusione, il 2° comma dell'articolo 5 afferma che alcuni settori non sono tenuti all'osservanza dei vincoli previsti dall'art. 3 della stessa legge, cioè quelli relativi all'obbligo di assunzione.

I settori, nei quali i datori di lavoro sia pubblici che privati sono esonerati dall'ottemperare all'obbligo sono: innanzitutto il settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, quindi il personale viaggiante e navigante (piloti, hostess, camionisti, marinai...).

Il settore dell'edilizia: il personale che opera all'interno del cantiere, insieme a coloro che sono a proprio carico per il trasporto di materiali da costruzione.

Coloro che sono addetti al settore degli impianti a fune e delle seggiovie e infine i datori di lavoro che operano nel settore degli impianti a fune ovvero funivie e seggiovie e infine coloro che lavorano nell'area dell'autotrasporto.

È contestualmente previsto l'esonero del rispetto della quota di riserva per i datori di lavoro privati e pubblici su richiesta, quando a causa di condizioni particolari della loro attività i datori non sono in grado di rispettare l'intera quota di assunzione di lavoratori disabili prevista dalla legge. Questo esonero è concesso solamente previa domanda e fatto salvo il versamento di una somma di denaro, rappresentativa di ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili previsto all'art 14.

In caso di mancato versamento totale o parziale del contributo al Fondo viene erogata al datore una sanzione amministrativa che corrisponde all'incremento della somma dovuta di una percentuale: dal 5% al 24% su base annua. Ogni 5 anni, attraverso un decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, l'importo dei contributi e della maggiorazione viene modificato ed adeguato.

La domanda per la richiesta dell'esonero parziale deve essere motivata, cioè al suo interno l'azienda che ne fa richiesta deve dimostrare la difficoltà che riscontra nel possibile inserimento di una persona disabile, quale può essere: la faticosità della prestazione lavorativa, la pericolosità legata alla prestazione che bisogna svolgere

oppure la particolare modalità di svolgimento ed effettuazione della prestazione lavorativa.

Oltre le ipotesi di esonero, la legge prevede anche la sospensione. L'articolo 3 comma 5 descrive le circostanze in cui gli obblighi di assunzione delle imprese sono sospesi. La sospensione, in generale, trova giustificazione in un particolare stato di crisi in cui si trova l'azienda. I casi previsti sono:

- Quando l'azienda è in uno stato di crisi e fa ricorso alla cassa integrazione. Le due tipologie di cassa integrazione presenti nel nostro ordinamento sono: la cassa integrazione ordinaria, meglio nota come CIGO e la cassa integrazione straordinaria, chiamata anche CIGS. La CIGO deve essere applicata per fronteggiare situazioni di crisi temporanee e di breve durata, che siano correlate a cause esterne e imprevedibili che impediscono all'azienda di svolgere la propria attività lavorativa. La seconda, ovvero la CIGS, è utilizzata per situazioni di crisi profonde e durature, legate a problematiche strutturali dell'azienda stessa. In entrambi i casi è possibile richiedere la sospensione dell'obbligo.
- Se l'azienda utilizza i Fondi di solidarietà che sono attivabili in caso di ristrutturazione, riorganizzazione aziendale e difficoltà economiche. I Fondi di solidarietà hanno il compito di assicurare una tutela del reddito nel caso di sospensione temporanea o definitiva dell'attività lavorativa. I Fondi sono riservati ai settori che non sono riconducibili all'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria.
- Se l'azienda aderisce ai contratti di solidarietà difensivi. Sono degli accordi stipulati tra l'azienda e sindacati, che hanno lo scopo di evitare licenziamenti, riducendo l'orario lavorativo dei dipendenti. In situazione di crisi i contratti di solidarietà sono preferibili ai licenziamenti, in quanto riducono le spese legate e allo stesso tempo mantengono l'occupazione.
- Apertura delle procedure di mobilità e licenziamento collettivo. Entrambi sono processi che l'azienda segue se vuole licenziare almeno 5 dipendenti nel giro di 120 giorni. Entrambi i processi includono una fase del confronto sindacale che

è obbligatoria e durante il quale le parti hanno la possibilità di raggiungere un accordo per attenuare l'impatto del licenziamento.

- Le procedure incentivanti l'esodo sono uno strumento utile per le aziende che vogliono eliminare il personale tramite accordi volontari, offrendo ad alcuni dipendenti che sono a pochi anni dall'età pensionabile un incentivo finanziario per dimettersi volontariamente. Utilizzabili dai datori che occupano mediamente più di 15 dipendenti e verso i soggetti ai quali manca non più di quattro anni al raggiungimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità.

La sospensione degli obblighi di assunzione dura per tutto il periodo coperto dai programmi di intervento richiesti dall'impresa. Questo significa che, se un'impresa ha richiesto la cassa integrazione per una parte delle sue attività, gli obblighi di assunzione sono sospesi in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa.

Per usufruire della sospensione, il datore privato deve inviare ai servizi competenti una semplice comunicazione che attesti lo stato particolare in cui versa l'azienda tramite una copia del provvedimento amministrativo o attraverso delle lettere formali che attestino l'avvio della procedura.

CAPITOLO 3

L’inserimento del lavoratore nell’ambiente lavorativo. L’approccio negli stati membri

1. I ragionevoli accomodamenti – 2. Le agevolazioni connesse alle assunzioni dei lavoratori disabili – 3. Le sanzioni – 4. La tutela del lavoratore in caso di licenziamento – 5. Uno sguardo oltre i confini

1. I ragionevoli accomodamenti

L’articolo 1, comma 1, della legge 68/1999 stabilisce:

“La presente legge ha come finalità la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”³⁰.

La legge mira a promuovere l’inserimento e l’integrazione dei soggetti invalidi, la quale avviene anche attraverso lo strumento dei ragionevoli accomodamenti.

Gli accomodamenti sono delle misure, delle pratiche o dei cambiamenti che possono essere realizzati per consentire a una persona con disabilità di partecipare pienamente e in modo efficace e sono conformi a quelli che possono fruire le persone non disabili. Nell’ambito lavorativo si tratta degli adattamenti che il datore di lavoro può mettere in atto per permettere ai propri dipendenti con disabilità di svolgere in modo efficace e con buon comfort le loro funzioni. Gli accomodamenti possono riguardare la modifica dei luoghi di lavoro per renderli accessibili fisicamente, alcune misure a titolo di esempio possono essere: aggiungere una rampa di scale, modificare gli orari aggiungendo gli orari di entrata. Possono influire sui modelli di lavoro modificando gli orari lavorativi, aggiungere pause, oltre a quelle già consentite per legge.

³⁰ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 1 comma 1

Non possono essere idonei se sono troppo onerosi per il datore di lavoro, ma devono essere tali da permettere una reale inclusione e partecipazione del lavoratore con disabilità. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le capacità di tutti i dipendenti, garantendo pari opportunità di sviluppo professionale e personale. Al fine di incentivare la situazione lavorativa dei disabili, le singole regioni riconoscono al datore di lavoro un Fondo regionale. Secondo quanto disposto dall' articolo 14 della l. n. 68/1999 al comma 4, lett b) definisce come i fondi "contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità; e per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo, ossia territorialmente competente, nei luoghi di lavoro"³¹.

Tale definizione comporta che i datori di lavoro hanno diritto a ricevere un rimborso parziale o totale delle spese sostenute nell'adozione degli accomodamenti ragionevoli. Tra queste spese rientrano l'acquisto di tecnologie assistive, i costi relativi al telelavoro, ed i costi per la modifica della struttura aziendale.

A fini di maggiore equità, il decreto prevede che il beneficio sia concesso solo ai lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. In relazione all'accesso ai contributi il processo è il seguente: il datore di lavoro deve inviare alla regione una domanda in cui fa richiesta del rimborso, successivamente le autorità competenti andranno a verificare la validità e la finalità del contributo richiesto. Se la domanda viene approvata, i fondi vengono erogati al datore per coprire totalmente o parzialmente le spese sostenute.

Il fondo eroga i contributi, oltre alle spese legate all'adozione dei ragionevoli accomodamenti, anche: agli enti indicati dalla l. n. 68/1999, che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili o in relazione ad ogni altro intervento in attuazione della finalità della medesima legge.

³¹ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 14 comma 4

2. Le agevolazioni connesse alle assunzioni dei lavoratori disabili

Le agevolazioni sono volte a ridurre le barriere economiche e aiutano ad incentivare l'assunzione dei lavoratori disabili da parte dei datori di lavoro.

L'art 13 della l. n. 68/1999 presenta tre tipologie di agevolazioni che differenziano per quanto riguarda la durata e l'entità dell'assunzione, che varia in base al peso della disabilità.

I datori di lavoro, possono richiederle per un periodo di 36 mesi.

Una prima categoria di facilitazione è riportata alla lett. A) la quale afferma “nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni”³².

La disposizione fa riferimento ad un beneficio economico, pari al 70% della retribuzione lorda mensile che percepisce il lavoratore disabile, cioè l'importo prima delle detrazioni per tasse e contributi previdenziali. Ovviamente tale agevolazione, spetta ai datori di lavoro che all'interno dell'organico aziendali sono presenti dei lavoratori disabili. Per usufruire di tale agevolazione, il datore di lavoro deve avere a proprio carico un lavoratore in possesso di una minorazione, tra la prima e la terza categoria delle tabelle annesse al Testo Unico sulle pensioni di guerra. Queste persone vedono la loro capacità lavorativa ridotta di oltre il 79%.

L'ultima categoria di agevolazioni, riportata alla lett. B) afferma “nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o

³² Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 13 comma 1 lett A)

minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a)”³³.

Il datore potrà fruire di queste agevolazioni solo se il lavoratore disabile è stato assunto all'interno della sua azienda con un contratto a tempo indeterminato. Dovrà inoltre risultare titolare di una minorazione rientrante tra la quarta e la sesta categoria della tabella che classificano i vari tipi di disabilità, alternativamente la percentuale di riduzione della capacità lavorativa non deve essere inferiore al 67% e superiore al 79%. Il contributo che sarà dato al datore è pari al 35% del salario mensile lordo del lavoratore.

Sempre all'interno di questo stesso articolo, al comma 1 bis è presente un ulteriore adempimento a favore del datore di lavoro. La legge prevede l'erogazione del contributo ai datori di lavoro che possiedono dei soggetti portatori di disabilità psichica e intellettiva la cui percentuale di riduzione della capacità lavorativa deve essere maggiore del 45%. Il contributo che sarà dato al datore è pari al 70% della retribuzione mensile lorda del lavoratore.

Le agevolazioni sono erogabili solo se il lavoratore è assunto a tempo indeterminato per una durata di 60 mesi, cioè 5 anni, mentre se è assunto mediante un contratto a tempo determinato la durata non deve essere inferiore ai 12 mesi. L'erogazione delle agevolazioni è a carico degli uffici competenti che devono verificare se il rapporto di lavoro è effettivo e persistente. Infine, verificheranno che l'assunzione sia stata realizzata nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4 dell'art. 13 della l. n. 68/1999, che va a costituire il fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Il legislatore con queste agevolazioni vuole incentivare i datori di lavoro ad assumere questo tipo di personale facilitando l'accerchio in questo mondo di tali persone.

A livello europeo, vi sono diversi incentivi e supporti disponibili per i datori di lavoro che assumono persone che disabilità. Certamente gli incentivi sono differenti per ogni paese europeo, ma ci sono alcuni schemi comuni e fondi europei che possono essere applicati.

³³ Legge 12 marzo 1999, numero 68, articolo 13 comma 1 lett B)

Il Parlamento europeo, con regolamento dell'UE n. 1057/2021, Istituisce il Fondo sociale europeo Plus. Costituisce uno degli strumenti più importanti volti a promuovere l'occupazione, inclusione sociale, lotta alla povertà e istruzione. I destinatari del Fondo Sociale Europeo sono i disoccupati, i giovani e i gruppi vulnerabili, quali i disabili, e i lavoratori per creare programmi di riqualifica e aggiornamento professionale per adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro.

Il Fondo è stato istituito per unire quattro precedenti strumenti finanziari quali:

- Il Fondo Sociale Europeo, utilizzato in precedenza per sostenere l'occupazione e migliorare le opportunità di lavoro;
- Il Fondo destinato a combattere la disoccupazione giovanile;
- Il Fondo di Aiuti Europei per Indigenti (FEAD), che aveva lo scopo di aiutare le persone in condizioni di estrema povertà;
- Programma dell'UE per l'Occupazione e l'Innovazione Sociale, che aveva il fine di promuovere politiche sociali innovative e sostenere la mobilità del lavoro.

Questo Fondo è importante perché, attraverso questo, è possibile richiedere il finanziamento di progetti a livello nazionale e regionale, che mirano a migliorare le opportunità di lavoro per le persone con disabilità e non solo.

3. Le sanzioni

In generale è possibile che il legislatore, successivamente alla regolamentazione di una materia, tralasci la parte sanzionatoria, divenendo la materia soggetta a elusioni. Tale equivoco è avvenuto con la legge n. 482 del 1968, poi abrogata e sostituita dalla legge n. 68/1999.

L'attuale legge è andata a rafforzare complessivamente l'apparato coercitivo, impedendo così alcune possibili vie per eludere gli obblighi imposti.

Il precedente apparato sanzionatorio prevedeva una serie di ammende nei casi di mancata richiesta di assunzione, mancata osservanza dei termini e nei casi più gravi la reclusione. La legge n. 68/1999 introduce sanzioni di carattere amministrativo.

Le sanzioni amministrative possono includere: multe o ammenda, quindi delle sanzioni pecuniarie, confisca di beni oppure la sospensione o la revoca di licenze o autorizzazioni.

Al primo comma dell'art. 15 della medesima legge si vanno a definire, facendo riferimento all'articolo 9 comma 6, i casi di inosservanza nei quali viene applicata la sanzione. Il pagamento 702,43 euro è dovuto per ritardo nell'invio del prospetto per la richiesta di avviamento, tale importo viene aumentato di 34,02 euro per ogni altro giorno di ritardo. Sebbene sia già evidente che l'obbligo di indirizzo del prospetto informativo ricade in capo ai datori di lavoro sia pubblici che privati, la legge riserva, con riferimento alle disposizioni del Testo Unico del Pubblico Impiego, delle sanzioni ad hoc solamente ai datori pubblici di tipo penale, amministrativo e disciplinari.

Le sanzioni amministrative, disposte dall'articolo 15, vengono emesse dagli uffici territoriali del Ministero del Lavoro. Il denaro raccolto dal pagamento delle ammende confluisce nel Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

Se il datore di lavoro ha l'obbligo di occupare, all'interno della propria azienda e secondo le quote di riserva, persone appartenenti a categorie protette e non le assume entro 60 giorni dalla scadenza, è obbligato al pagamento di una somma di denaro per ogni giorno in cui il posto di lavoro rimane scoperto. Questa multa è pari a cinque volte il contributo giornaliero per ogni persona disabile non assunta.

Qualora il datore di lavoro non coprisse l'intera quota di riserva; quindi, non assume soggetti appartenenti alla categoria protetta, viene emessa una diffida. La quale prevede che il datore di lavoro debba presentare una richiesta di assunzione agli uffici competenti o stipulare un contratto di lavoro con la persona con disabilità indicata dagli stessi uffici. Infatti, questo si può vedere come una sorta di avviso formale.

Il montante delle ammende varia di quinquennio in quinquennio attraverso un decreto appositamente emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Tale rinnovamento, deve prendere in considerazione il contesto economico e l'inflazione che

si può definire come l'aumento generalizzato dei prezzi dei beni e dei servizi, che si traduce in un calo dell'acquisto di questi ultimi.³⁴

4. La tutela del lavoratore in caso di licenziamento

La normativa impone che ai lavoratori assunti con il collocamento mirato, sia riconosciuto lo stesso trattamento economico e normativo, in termini retributivi e minimi contrattuali, previsto dalle leggi e dai contratti collettivi. Questo implica che i lavoratori assunti con il collocamento mirato debbano essere pagati e godranno delle stesse condizioni di impiego dei propri colleghi che non siano disabili.

Quindi, per quanto riguarda la retribuzione, la Costituzione all'articolo 36 comma 1, stabilisce che: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"³⁵.

Verrà dato un idoneo complesso retributivo e salariale, in base allo specifico tipo di lavoro mantenuto: se giornaliero, mensile o annuale. L'importo assegnato dovrebbe riflettere il lavoro effettivamente eseguito, quindi basato sia sull'impegno che sulla qualità, fornendo un importo sufficiente per vivere insieme alla famiglia dignitosamente.

Il datore di lavoro non deve assegnare al lavoratore con disabilità i compiti che non siano compatibili con quest'ultima. Il lavoratore può chiedere una verifica, qualora, durante il rapporto di lavoro, lo stato di salute peggiora oppure se avvengano dei cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro. La verifica ha l'obiettivo di assicurare che i lavori eseguiti fino allora, dal dipendente, siano ancora compatibili con le sue condizioni di salute. Il datore di lavoro potrà fare lo stesso, per poter confermare che il dipendente sarà in grado di continuare a svolgere lo stesso compito per l'azienda.

³⁴ In argomento, cfr. Cinelli M. – Sandulli P., *Diritto al lavoro dei disabili, Commentario alla legge n. 68 del 1999*, cit., p. 459 ss.

³⁵ Costituzione italiana, 1° gennaio 1948, articolo 36 comma 1

In caso di esito positivo dell'accertamento dello stato di salute del dipendente, cioè qualora vi sia stato un aggravamento delle condizioni fisiche, al punto tale che renda impossibile il prosieguo dello svolgimento delle proprie mansioni o sia intervenuto un cambiamento organizzativo che rende incompatibile lo status del dipendente con l'attività lavorativa, è prevista la sospensione del rapporto di lavoro con permesso non retribuito fino a quando persiste l'incompatibilità.

La sospensione consiste nel mantenimento giuridico del rapporto di lavoro tra datore e dipendente nonostante il lavoratore non svolga la propria prestazione lavorativa, per cui la sospensione si distingue dal licenziamento che, al contrario, pone fine al rapporto di lavoro.

A seguito del recepimento della Direttiva europea n. 78 del 2000 nel decreto legislativo n. 216/2003, bisogna ritenere che l'adattamento all'organizzazione del lavoro, attraverso l'adozione dei ragionevoli accomodamenti, sia un vero e proprio obbligo del datore di lavoro e non una facoltà. Questo significa che il datore di lavoro deve adottare tutte le strategie e le misure necessarie per non licenziare il lavoratore e per consentirgli di svolgere le proprie mansioni in un ambiente consono alle sue esigenze.

Quanto disposto dalla direttiva, è la linea con quanto riportato dalla legge n. 68/1999 agli articoli 4 comma 4 e all'articolo 10 comma 3. Rispettivamente prevedono: il primo articolo, l'obbligo di "repêchage", cioè il tentativo che il datore deve fare antecedentemente al licenziamento del lavoratore, cioè quello trovargli una diversa collocazione all'interno dell'azienda. Il secondo articolo impone l'adozione di accomodamenti ragionevoli come condizione di legittimità del recesso datoriale.

Il giudice per legittimare il recesso, deve innanzitutto verificare che il datore si trovasse nell'impossibilità di ricollocare il lavoratore nelle mansioni equivalenti o inferiori esistenti, ma anche verificare che il datore abbia adottato tutti i ragionevoli accomodamenti e che nonostante ciò il lavoratore disabile non riesca a svolgere una mansione a causa dell'aggravamento delle sue condizioni di salute.

In riferimento all'articolo 10 comma 3 della legge n. 68/1999, è stata emanata, dalla Cassazione la sentenza n. 18094/2024.

La sentenza prendeva in riferimento il caso di un lavoratore disabile assunto per adempiere all'obbligo di riserva, il quale è stato licenziato per giustificato motivo.

Il lavoratore era stato licenziato perché all'interno dell'azienda non erano presenti dei posti di lavoro disponibili equivalenti o inferiori alle mansioni precedentemente svolte. Tale licenziamento, di fronte al Tribunale è stato dichiarato legittimo ma successivamente la sentenza è stata impugnata dal soggetto licenziato.

La Corte di cassazione è intervenuta affermando che la procedura prevista dall'articolo 10 comma 3 non può essere sostituita da una valutazione unilaterale del datore di lavoro riguardante l'incolumità delle condizioni fisiche del lavoratore con altre mansioni disponibili. Pertanto, è opportuno che il processo di accertamento e valutazione sia eseguito in modo trasparente e con la partecipazione degli organi competenti, altrimenti l'analisi risulterebbe soggettiva.

La verifica dell'accertamento delle condizioni di salute viene effettuata da una commissione, che svolge una valutazione, successivamente aver sentito degli appositi organismi. Durante il periodo di accertamento, non è possibile attuare la sospensione, tuttavia, se la commissione afferma che, pur intervenendo eventuali adattamenti, il reinserimento del lavoratore disabile è impossibile, il rapporto viene risolto.

Nel momento in cui un datore licenzia, quindi fa cessare il rapporto di lavoro, di un dipendente assunto obbligatoriamente per rispettare le quote di riserva previste all'articolo 3 della l. 68/1999, con il fine di ridurre il personale o per giustificato motivo oggettivo, il licenziamento può essere annullato.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo avviene quando ci sono ragioni legate all'organizzazione del lavoro, come una crisi aziendale.

Il licenziamento in determinate circostanze è poi annullabile: questo accade, per esempio, se un datore di lavoro licenzia un lavoratore disabile, essendo stato assunto per coprire la quota di riserva imposta per legge, e dopo tale licenziamento il numero dei lavoratori rimane al di sotto del minimo legale previsto, quindi in pratica non è valido. Garantendo l'annullabilità, al comma 4 dell'art. 10, ci si vuole assicurare che le aziende rispettino sempre le quote obbligatorie di assunzione per le categorie protette, anche in caso di riduzione del personale o riorganizzazione aziendale.

Al termine del rapporto di lavoro, il datore deve seguire una specifica procedura di comunicazione. Dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore ha tempo 10 giorni per comunicarlo agli uffici competenti.

Il contratto di lavoro può terminare per diversi motivi, tra cui: licenziamento, dimissione, pensionamento. La notifica agli uffici competenti, della cessazione, è indispensabile per avviare il processo di sostituzione del lavoratore che ha lasciato l'azienda con un altro lavoratore che ha diritto all'avviamento obbligatorio.

Se un disabile inoccupato, ovvero un disabile che appartiene alla categoria di clienti delle agenzie di collocamento, e quindi in attesa di lavoro, non risponde alle chiamate per due volte consecutive, e lo fa senza giustificato motivo, cioè delle ragioni valide, gli viene disposta l'interruzione dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi. La conseguenza è che non verrà considerato per eventuali posti di lavoro vacanti o altre opportunità disponibili, collegate alle liste.

L'indennità di disoccupazione ordinaria è un sussidio economico fornito a un lavoratore per un periodo in cui non ha un'occupazione; Le liste di collocamento sono degli elenchi in cui sono iscritti i lavoratori disoccupati alla ricerca di lavoro. Un giustificato motivo può essere una ragione valida per non rispondere a una convocazione o per rifiutare un'offerta di lavoro, come ad esempio problemi gravi di salute documentati, emergenze familiari o altre situazioni riconosciute come valide. La finalità di questo meccanismo è incoraggiare i lavoratori disoccupati e disabili a partecipare attivamente alla ricerca di lavoro e ad accettare offerte compatibili con la loro preparazione e la disponibilità.

Secondo quanto disposto dall'art. 4, al comma 4 della legge 68 del 1999, "Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori"³⁶. La norma fa riferimento ai lavoratori che all'inizio del contratto di lavoro disponevano della piena capacità lavorativa e che improvvisamente diventano inabili al lavoro. Se subiscono una riduzione della capacità

³⁶ Costituzione italiana, 1° gennaio 1999, articolo 4 comma 4

lavorativa inferiore al 60%, non viene contato come soggetto disabile e quindi non può essere computato nella quota di riserva stabilita dall'articolo 3 della stessa legge.

Se l'infortunio o la malattia ha reso il dipendente inabile a svolgere il proprio incarico, questa non può essere una scusa, del datore di lavoro per licenziare il lavoratore per giustificato motivo. Anzi, l'inabile, ha diritto ad essere assegnato a un nuovo incarico equivalente a quello che svolgeva in precedenza. In mancanza di una mansione equivalente in relazione alle sue capacità lavorative residuali, gli può essere affidata una mansione inferiore.

Nel caso di destinazione a mansione inferiore, il dipendente avrà diritto allo stesso trattamento economico che riceveva in precedenza, cioè quello che gli veniva corrisposto prima che perdesse parte della sua capacità lavorativa, quindi quello più favorevole.

Qualora non fosse possibile assegnare il lavoratore a mansioni equivalenti o inferiori all'interno della stessa azienda, gli uffici competenti provvederanno all'avviamento del lavoratore presso un'altra azienda.

Queste disposizioni sono volte a garantire che i lavoratori interessati a incidenti sul lavoro o malattie abbiano la possibilità di mantenere un lavoro adatto alle loro nuove abilità senza il rischio di essere licenziati ingiustamente.

5. Uno sguardo oltre i confini

È interessante osservare come nei diversi ordinamenti Europei, non esista una categoria di soggetti protetti univoca per tutti i paesi, anzi, esistono criteri molto differenti per l'individuazione di tale categoria.

Per la Germania, sono beneficiari di tutela gli invalidi fisici, psichici e mentali. La valutazione dell'handicap avviene secondo un sistema di suddivisione della disabilità: dal 20% al 50% sono considerati disabili lievi, dal 51% al 100% rientrano nella categoria più grave. A questi ultimi soggetti vengono parificati anche coloro ai quali seppur

rientranti nella categoria più lieve, a livello di percentuale, viene riconosciuta l'impossibilità di raggiungere o mantenere il posto di lavoro.

In Francia, il "Code du travail", da un lato, molto simile a quello italiano, introduce un'elencazione di soggetti aventi diritto all'assunzione obbligatoria, dall'altro, dà una definizione ampia e vaga. "La norma considera tale la persona le cui possibilità di ottenere o di conservare un impiego siano effettivamente ridotte a causa di una insufficienza o di una riduzione delle capacità fisiche o mentali"³⁷. Questa spiegazione riconduce alla difficoltà oggettive del soggetto nel reperire e mantenere un impiego, e sembra più ampia e aperta rispetto alla definizione prestata in Italia.

Belgio e Lussemburgo, invece, considerano soggetti tutelati dal collocamento obbligatorio coloro che per qualsiasi causa abbiano delle minorazioni fisiche o mentali che comportino la riduzione della capacità lavorativa almeno del 30%, soglia che per la Spagna si alza al 33%.

È opportuno ora, analizzare una prospettiva diversa da quella italiana riguardante la normativa del collocamento del disabile.

Se in Italia il collocamento dei soggetti disabili è obbligatorio e regolato da diverse normative, non si può dire lo stesso analizzando i sistemi normativi dei paesi appartenenti all'Unione Europea.

Come primo caso, analizziamo la Repubblica Federale Tedesca che all'interno del proprio ordinamento prevede una serie dettagliata di normative, che non trascurano nessun aspetto, facendo sì che il collocamento delle categorie protette non sia ritenuto obbligatorio; quindi, imposto direttamente ai datori di lavoro. Al contrario, "mira a valorizzare l'interesse del datore di lavoro alla cooperazione, per il raggiungimento di un obiettivo occupazionale visto come risorsa proficua piuttosto che come obbligo cui soggiacere oborto collo"³⁸. In altri termini, vediamo come la Germania propone un complesso di disposizioni che faccia risaltare la figura del datore di lavoro, in quanto è

³⁷ Albini P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M.- Di Seri E. cit., p. 332

³⁸ Albini P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M.- Di Seri E. cit., p. 314 - 315

quest'ultimo colui che assume il lavoratore, e non essendo vincolato dalla legge, lo fa con un intento di collaborazione sociale e vedendo la figura del disabile come risorsa. La figura della Pubblica amministrazione ha un ruolo di collaborazione e di guida nel processo di inclusione lavorativa, piuttosto che come un semplice ente che sanziona. Un altro caso è rappresentato dalla Spagna, il cui sistema normativo si basa sulla collaborazione tra datore di lavoro e Pubblica Amministrazione.

“Il sistema spagnolo si preoccupa peraltro, di accompagnare l'obbligo assuntivo con una serie di strumenti a supporto, volti ad assicurare le condizioni per una intelligente intermediazione fra datori di lavoro ed invalidi, in qualche misura analogamente a quanto il nostro legislatore ha - per il momento - solo enunciato nella novella n. 68 del 1999. Va anche notato incidentalmente, che il modello iberico, pur essendo di oltre tre lustri antecedente la nostra legge di riforma n.68/99, contiene una impostazione e prevede una ricchezza di strumentazione che non sono parimenti rinvenibili in essa”³⁹. La Spagna, oltre ad imporre l'obbligo di assunzione di persone con disabilità, accompagna questo obbligo con una serie di strumenti di supporto. Questi strumenti sono progettati per agevolare l'incontro tra datore di lavoro e persone con disabilità, quindi l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, assicurando che l'inserimento avvenga in modo vantaggioso e che soddisfi entrambe le parti.

A differenza della Spagna, la legge italiana n. 68 del 1999, ha solo enunciato l'importanza degli strumenti di supporto, ma non li ha implementati in modo dettagliato e resi operativi. Possiamo dire, quindi, che il sistema spagnolo è più avanzato e dettagliato nell'offrire supporto ai datori e ai lavoratori rispetto a quanto è stato realizzato nel sistema italiano. Ad affiancare i datori di lavoro, la legislazione iberica mette a disposizione una serie di incentivi e agevolazioni, che danno piena applicazione alla normativa.

Ovviamente anche la Francia possiede un sistema di collocamento obbligatorio per i soggetti deboli. “Una volta individuato il numero delle persone aventi diritto

³⁹ Albini P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M.- Di Seri E. cit., p. 319

all'assunzione, il datore di lavoro può in qualche misura contenere l'obbligo stesso o, meglio, ponderarlo autonomamente, in ragione della combinazione dei tre parametri della gravità dell'handicap, dell'età dell'invalide e della stessa provenienza del soggetto protetto (il cd. "placement antérieur")⁴⁰.

Una caratteristica del sistema francese è che una volta individuato, secondo le percentuali stabilite dalla legge, il numero di persone con disabilità che hanno diritto ad essere assunte, il datore può gestire l'obbligo di assunzione in modo più flessibile. Quindi, tenendo conto di alcuni fattori può ponderare, cioè, bilanciare le esigenze aziendali e l'inclusione dei lavoratori con disabilità. In particolare, i tre parametri da considerare sono: la gravità dell'handicap, l'età dell'invalide che pone una visione futura, al datore di lavoro, sul suo sviluppo professionale e infine, la provenienza del soggetto protetto che aiuta a capire le esperienze lavorative passate e quindi il conseguente scenario occupazionale.

Un'altra caratteristica che va a sottolineare le differenze tra il nostro sistema e quello francese, è la possibilità del datore, di adottare forme sostitutive dell'obbligo assuntivo, che gli permettono di liberarsi parzialmente dell'applicazione della normativa. Questo avviene attraverso la stipula, per esempio, di contratti di fornitura, di subappalto o di prestazioni di servizio con lavoratori protetti.

La Gran Bretagna, che fino a pochi anni fa era all'interno dell'Unione Europea, ha una disciplina sul collocamento obbligatorio particolare. "Infatti, essa colloca il disabile su di un piano di assoluta parità con il soggetto normodotato e presuppone, salve particolari eccezioni, che il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione e nel corso dello stesso rapporto di lavoro, si ponga rispetto al disabile con la stessa predisposizione d'animo palesabile nei confronti del soggetto dotato di normali capacità lavorative"⁴¹. L'ordinamento inglese, stabilisce che le persone con disabilità devono essere trattate esattamente come

⁴⁰ Albini P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M. - E. Di Seri E. cit., p. 321

⁴¹ Albini P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M.- Di Seri E. cit., p. 323

le persone senza disabilità, quindi in egual modo. Questo principio di uguaglianza si applica sia al momento dell'assunzione sia durante tutto il rapporto di lavoro. Salvo alcune eccezioni, la legge pretende che il datore di lavoro si comporti nei confronti dei lavoratori disabili con la stessa considerazione e comportamento che avrebbe verso i lavoratori che non hanno disabilità.

Molto simile a questa visione del soggetto disabile, è quella della Danimarca, che con le proprie disposizioni, punta al principio di non discriminazione piuttosto che a costruire un modello di collocamento obbligatorio. A sostegno di questa visione, che non vede vincolare i datori nell'assunzione, c'è la predisposizione di due organismi di supporto: il Consiglio Nazionale per l'Handicap che analizza i fattori sociali che influenzano la qualità della vita delle persone con disabilità, con l'obiettivo di fare proposte e promuovere cambiamenti nei vari ambiti che costituiscono la loro condizione sociale. Il secondo organismo è il Centro per la parità delle opportunità dei disabili che, in primis, raccoglie le informazioni riguardanti le condizioni sociali dei disabili, e successivamente analizza i casi di discriminazione effettiva.

Come la Danimarca anche la Svezia si caratterizza per la mancanza di un sistema vincolante di assunzione. "La politica di questa nazione si orienta su una linea strategica di sviluppo per lo Stato, per i comuni, per le contee ed in generale per le Organizzazioni, finalizzata al miglioramento in senso ampio delle condizioni di integrazione del disabile nei vari ambiti della vita sociale e quindi, anche nel mondo del lavoro"⁴².

La strategia politica della nazione si basa sull'ideologia che: andando a migliorare nei diversi ambiti le condizioni che permettono alle persone disabili di integrarsi, creando quindi opportunità e rimuovendo barriere in diversi settori, porti anche a una loro facilitazione nell'accesso al lavoro. Lo scopo è quello di creare un habitat ottimale nel quale il soggetto debole si possa sentire a suo agio ed inserito.

Filo conduttore di molti ordinamenti europei è lo scopo di creare condizioni di pari opportunità per l'accesso al mercato del lavoro, orientando la struttura di ogni iniziativa

⁴² Albin P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M. - Di Seri E. cit., p. 328

formativa, per garantire il miglior risultato. Al contrario, anche i migliori programmi formativi, se non personalizzati e adattati ai singoli soggetti disabili, danno risultati sterili. Questo succede nel nostro ordinamento, dato che legislazione prevede solamente: tirocini formativi, percorsi formativi, e servizi formativi, trattandoli in modo superficiale.

In Belgio, la formazione occupa un ruolo essenziale. A supporto di questa importanza, vengono organizzati corsi di formazione, riadattamento o rieducazione professionale che si svolgono regolarmente e seguono modalità sistematiche.

Si rimani colpiti dalla ricchezza del sistema tedesco, il quale mette a disposizione dei lavoratori disabili, cinque organismi, ognuno con finalità chiara. Tali organismi sono: centro di formazione professionale, centro di promozione professionale, centro di addestramento professionale, centri di riabilitazione medico-professionale e laboratori per il lavoro protetto. Tutti questi concorrono allo stesso scopo di migliorare le condizioni e l'integrazione del soggetto disabile.

Merita un cenno particolare la Francia per la presenza di una Commissione tecnica di orientamento e di riclassificazione professionale. Questa, al suo interno è composta da specialisti multidisciplinari come: medici, assistenti sociali, psicologi e consulenti del lavoro. In sostanza, la Cotorep aiuta a identificare le abilità che una persona disabile conserva nonostante l'handicap e fornisce supporto per trovare un lavoro adatto o seguire una formazione professionale adeguata, includendo possibili sovvenzioni economiche per facilitare questo percorso.

L'attenzione del legislatore francese alla disabilità, non si limita agli adulti. Coloro i quali non possono lavorare stabilmente in un'azienda, e per lo più sono ragazzi con handicap, lo Stato mette a disposizione il "foyer d'hébergement". Questi, sono dei centri che forniscono un luogo sicuro e di supporto dove i giovani disabili possono vivere e ricevere l'assistenza necessaria, promuovendo al contempo il loro sviluppo personale e la loro inclusione nella società.

Certamente differenti, nei vari membri europei, le forme di sostegno erogate dai singoli stati all'inserimento lavorativo.

Nella Repubblica Federale Tedesca sono individuate apposite agevolazioni collegate a iniziative di formazione e riqualificazione professionale accompagnati da, seppur per periodi limitati, degli sgravi contributivi, come per esempio il meccanismo di esenzione parziale dalle imposte gravanti sul reddito del disabile.

La Svezia prevede un meccanismo a sé stante, che consiste in incentivi destinati alle imprese che assumono persone con disabilità. Questo incentivo varia tra il 25% e il 100% degli stipendi pagati ai lavoratori disabili. Tali agevolazioni però, entrano in gioco in un secondo momento, solamente quando le misure di sostegno generali si siano rilevate non sufficienti per l'avviamento al lavoro.

Si evidenzia come in modo molto differente tra loro, paesi come Francia, Spagna, Germania siano riusciti a creare un sistema volto all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità mantenendo comunque il potere di indirizzo generale dello Stato. Un modello eccellente è quello della Svezia, in generale dei paesi nordici, che ha permesso la creazione di fondazioni specializzate nel trovare lavori remunerativi adatti alle capacità e alle condizioni di salute delle persone con disabilità, integrandole così nel mondo del lavoro in maniera efficace e dignitosa.

CONCLUSIONI

L'analisi svolta all'interno di questa tesi, della legge numero 68 del 1999 quindi dell'attuale normativa italiana in materia di disabilità e degli strumenti a disposizione dei datori di lavoro, ha evidenziato come tali mezzi siano essenziali per favorire l'inserimento, ma anche la necessità di un loro costante aggiornamento e miglioramento tenendo conto delle nuove esigenze delle persone con disabilità e delle imprese.

L'evoluzione storica del concetto di disabilità ha attraversato varie fasi, rappresentando i cambiamenti sociali, culturali e legislativi che hanno contraddistinto la società e il suo pensiero. Ma nonostante questa evoluzione negli anni, la disabilità sul lavoro è un tema ancora discusso e complesso che richiede un incessante impegno da parte delle istituzioni per promuovere una cultura volta alla parificazione, perché tuttora la disabilità è vista come un peso.

Possiamo dire che il legislatore punta a raggiungere un equilibrio, un punto di incontro, tra inclusione del disabile all'interno dell'azienda e gli incentivi messi a disposizione dallo Stato nei confronti dei datori.

Quest'ottica di equilibrio si evidenzia quando: il dipendente è messo nella migliore condizione possibile per svolgere il proprio lavoro, per fare ciò il datore di lavoro deve garantire questo requisito attraverso la disposizione di quelli che vengono chiamati ragionevoli accomodamenti. Parallelamente il prestatore di lavoro viene aiutato dallo Stato con dei rimborsi o delle agevolazioni nel garantire nel tempo la condizione migliore possibile al lavoratore.

Il legislatore ha una visione aperta anche perché cerca di tutelare il dipendente disabile in diversi ambiti come: il licenziamento, la retribuzione e l'ambiente lavorativo.

È interessante notare come i differenti approcci di tutela del lavoratore disabile, all'interno degli ordinamenti degli stati membri, seguono tutti una linea comune di inclusione, integrazione e inserimento dei soggetti nell'ottica di non discriminazione.

L'assunzione all'interno dell'azienda di un lavoratore disabile non deve rappresentare un semplice adempimento normativo, quindi l'assolvimento dell'obbligo, ma al contrario, dovrebbe essere visto dal datore di lavoro come un'occasione per valorizzare le competenze delle persone con disabilità, andando a creare in primis un ambiente

inclusivo, propenso ad accogliere le diversità, ma soprattutto a migliorare la reputazione dell'azienda.

A mio parere se la questione si rendesse più di dominio pubblico, nel senso che, attraverso delle campagne efficienti ed efficaci che non sottolineano le differenze ma che incitano l'inclusione, la popolazione sarebbe portata a conoscenza delle problematiche e degli incentivi messi a disposizione dallo stato e quindi diventerebbe meno difficoltoso l'inserimento lavorativo di questi soggetti.

Per concludere questo ragionamento, l'Italia dovrebbe prendere spunto dai Paesi nordici, i quali hanno un ordinamento strutturato in modo da far sentire le persone disabili accolte e integrate in tutti gli ambiti e l'inserimento lavorativo ne è solamente una conseguenza. Infatti, è importante la loro inclusione anche nella quotidianità.

È bene ricordare che ognuno di noi ha un ruolo essenziale per abbattere le barriere, riducendo i pregiudizi, in modo tale da rendere la società odierna migliore.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Albini P. *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili: la Legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000*, in (a cura di) Crespi M. Di Seri E. CEDAM, Padova, 2000

Cinelli M. *Diritto al lavoro dei disabili: Commentario alla legge n.68 del 1999*, in (a cura di) Sandulli P. Giappichelli, Torino, 2000

Finzi E. *Oltre il collocamento obbligatorio: valorizzazione professionale delle persone con disabilità e produttività nel mondo del lavoro*, in (a cura di) Bombelli M. C. Guerini e associati, Milano, 2008

Limena F. *L'accesso al lavoro dei disabili*, CEDAM, Padova, 2004

SITOGRAFIA

Costituzione italiana

<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/costituzione>

Legge n. 482/1968

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1968/04/30/068U0482/sg>

Legge n. 104/1992

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>

Legge n. 68/1999

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

Decreto legislativo n. 62/2024

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/05/14/24G00079/sg>

Direttiva 2000/78/CE

<https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html#:~:text=Questa%20direttiva%20stabilisce%20un%20quadro,disabilit%C3%A0%2C%20et%C3%A0%20o%20orientamento%20sessuale.>

RINGRAZIAMENTI

E chi l'avrebbe mai detto, non ci credo neanche io di aver concluso un'altra avventura. Chi è stato al mio fianco in tutti questi anni sa benissimo quanto sia stato travagliato arrivare fino a qui, forse perché il mio costante pessimismo e il mio “non ce la faccio” o “non mi presento” predominavano sulla piccola possibilità di farcela (poca autostima che ho), ma in fondo la mamma mi ha sempre detto che sono una tigre e forse aveva ragione.

Non è facile per me mettere da parte l'orgoglio ed essere riconoscente di qualcosa, ma penso sia arrivato il momento di farlo e ringraziare innanzitutto i miei genitori e i miei fratelli, la mia casa. Non finirò mai di ringraziarvi per avermi sostenuta in questo percorso ma soprattutto sopportata sapendo che il giorno prima di un esame non era possibile né guardarmi né parlarmi.

Ringrazio mio cugino Giacomo, con cui sono cresciuta e che è sempre stato presente fino ad oggi. Grazie per essere la persona per me più affine, che mi capisce e con cui sono in sintonia (grazie anche per essere il mio professore personale).

Ringrazio Maria, con cui ha creato un bellissimo legame, grazie per essere sempre presente e farmi sentire sempre vicina a te, anche se lontana, sei il mio porto sicuro.

Ringrazio Denis per essere stato da sempre per me una spalla d'appoggio e una persona su cui contare.

Vorrei anche ringraziare le mie amiche dell'Uni: Matilde e Federica, senza di loro il mio percorso non sarebbe stato lo stesso. Mi mancherà essere riconosciuta da tutti perché arrivavamo in ritardo e andavamo via prima da lezione, mi mancherà guardare di tutto nel pc piuttosto di prendere appunti e mi mancherà sentire dopo pochi minuti dall'inizio della lezione, dire: “ma voi avete capito? Andiamo a fare ape?”.

Grazie a tutti coloro che prima di un esame mi inviavano un messaggio con la Buona fortuna, perché forse un po' di fortuna me ne avete mandata,

Grazie a mamma Tadi che per ogni esame accendeva il cero alla Madonna ma soprattutto grazie a chiunque che, con un piccolo gesto mi abbia fatto sentire amata e apprezzata.

Un pensiero, in questo momento, va anche ai miei angeli custodi che mi guardano da lassù e che sarebbero stati orgogliosi di me.

Sono felice e fiera di aver raggiunto questo traguardo, un po' di fatica alla fine appaga.