

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E  
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Diritto dell'Economia



LA DISABILITA' IN AMBITO LAVORATIVO

*Relatore:* Prof. FRANCESCA LIMENA

*Laureando:* ANNA GUIDOLIN  
matricola N. 1226583

A.A. 2022/2023



*A mio fratello...*

# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	1
---------------------------	---

## **CAPITOLO I**

### **LA DISABILITA' NEL CONTESTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE**

1. Evoluzione dell'idea di disabilità.....	2
2. La disabilità secondo le fonti nazionali.....	7
2.1 Legge n. 482 del 02 aprile 1968.....	8
2.2 Legge n. 104 del 05 febbraio 1992.....	10
2.3 Legge n. 68 del 12 marzo 1999.....	13

## **CAPITOLO II**

### **COLLOCAMENTO DEL LAVORATORE DISABILE**

1. Esonero del rispetto dei parametri previsti dalla Legge 68/99.....	15
2. ITER per l'assunzione del lavoratore disabile.....	18

## **CAPITOLO III**

### **INSERIMENTO DEL LAVORATORE DISABILE ALL'INTERNO DELL'AMBIENTE LAVORATIVO**

1. Le convenzioni per l'inserimento del lavoratore disabile.....	24
1.1 Convenzioni di inserimento lavorativo.....	25
1.2 Convenzioni di integrazione lavorativa.....	26
1.3 Convenzioni stipulate al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro ai disabili.....	27

1.4 Convenzioni di inserimento temporanee.....	27
2. Benefici per il datore di lavoro nell'assunzione di un lavoratore disabile.....	30
3. Accomodamenti ragionevoli, modalità di inserimento del lavoratore disabile nel luogo di lavoro.....	33
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>36</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>37</b>
<b>SITOGRAFIA.....</b>	<b>38</b>

## INTRODUZIONE

La disabilità sul lavoro rappresenta un tema di grande attualità e importanza, in quanto le persone con disabilità si trovano spesso a dover affrontare difficoltà nell'inserimento lavorativo e nella piena partecipazione alla vita economica e sociale del paese. La definizione di disabilità può variare a seconda del contesto e della normativa di riferimento, ma in generale si riferisce ad una condizione di svantaggio che limita la capacità di una persona di svolgere attività considerate normali per la maggioranza della popolazione, a causa di una condizione fisica, sensoriale, intellettiva o psichica. Infatti, all'interno dell'elaborato partiremo analizzando quella che è stata l'evoluzione dell'idea di disabilità, prendendo come riferimento ciò che ci è stato fornito dalla normativa nazionale e internazionale.

Il fine ultimo di questa tesi è quello di rendere più chiaro possibile cosa comporta la disabilità nell'ambito lavorativo; perciò, dopo aver capito cosa si intende per disabilità ci andremo a soffermare sul contenuto nazionale, tanto che ripercorreremo dal punto di vista cronologico i principali atti legislativi che sono stati emanati all'interno del territorio italiano in tema di disabilità. Ci soffermeremo soprattutto sul tema dell'inserimento lavorativo della persona disabile, disciplinato quasi interamente dalla Legge 68 del 12 marzo 1999. La quale sarà poi anche il punto di riferimento per i capitoli successivi, dato che si andranno ad analizzare i soggetti tenuti e non tenuti a rispettare quella che, nel corso dell'elaborato, verrà identificata come *quota di riserva* cioè una percentuale di organico aziendale che dovrà essere riservata a soggetti disabili.

Si continuerà poi con l'analisi della procedura di assunzione di un soggetto disabile soffermandoci successivamente sugli strumenti che sono stati messi a disposizione dello Stato al datore di lavoro per favorire il collocamento mirato. Il collocamento mirato, come avremo modo di analizzare, è un processo che si segue nel momento dell'assunzione del soggetto disabile al fine di valorizzare le sue competenze e gli strumenti che lo incentivano sono: le convenzioni, gli incentivi e gli accomodanti ragionevoli che verranno studiati all'interno dell'elaborato nel secondo e nel terzo capitolo.

## CAPITOLO I

### LA DISABILITA' NEL CONTESTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

#### 1. Evoluzione dell'idea di disabilità

Invalido civile, persona disabile o persona handicappata, nel corso della nostra vita tutti abbiamo utilizzato o sentito utilizzare queste diverse definizioni, ma ne capiamo veramente il significato?

La risposta a questa domanda è semplice ma anche allo stesso tempo complessa, questo perché è frutto di un utilizzo non lineare di questi termini nelle diverse realtà giuridiche.

La comprensione di queste varie terminologie è necessaria al fine di riuscire ad individuare in modo chiaro i destinatari delle varie norme che fino ad ora sono state emanate in tema di disabilità, e inoltre è utile a far chiarezza sui temi che si affronteranno poi nel corso dell'elaborato.

La generale confusione che si trova nella legislazione riguardante la disabilità è causata da innumerevoli testi normativi, che sono entrati in vigore nel corso del tempo e che vanno ad utilizzare terminologie diverse per definire una stessa realtà.

Uno dei primi approcci del legislatore italiano alla materia lo troviamo con la legge 30 marzo 1971 n. 118 la quale utilizza il termine "invalidità civile". La definizione contenuta all'interno della legge, più precisamente all' art. 2 secondo comma, di invalido civile è: *«Agli effetti della presente legge, si considerano mutilati ed invalidi civili i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo o, se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età.»*

*Sono esclusi gli invalidi per cause di guerra, di lavoro, di servizio, nonché i ciechi e i sordomuti per i quali provvedono altre leggi.»<sup>1</sup> Va aggiunto poi quanto definito dal Dlgs 509/1988 che va ad integrare la definizione di invalido civile comprendendo anche i soggetti ultrasessantacinquenni che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie alla loro età.<sup>2</sup>*

Capiamo quindi da quanto appena detto ciò che il legislatore italiano individua come invalidità civile che va però a differenziarsi dallo stato di “handicap” che è invece definito dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104: *«E' persona handicappata 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.»<sup>3</sup>*

Possiamo quindi dedurre che non tutti coloro che posseggono una menomazione fisica, psichica o sensoriale siano automaticamente identificati come persone portatrici di handicap ma questo dipende dalla loro capacità di apprendimento, relazione o integrazione lavorativa che il soggetto menomato è destinato ad incontrare nel corso della sua vita.

La differenziazione di queste due realtà avviene con una verifica del possesso dei presupposti che legittimano il riconoscimento all'appartenenza di queste due categorie, la quale viene svolta da due differenti commissioni sulla base delle condizioni descritte nei diversi articoli (sopra citati) al cui soggetto meglio si identifica.

Per quanto riguarda la legittimazione della qualifica di invalido civile la valutazione viene svolta da una Commissione medico-legale la quale si baserà sul sistema tabellare risalente al Decreto ministeriale del 5 febbraio 1992 che va ad individuare la percentuale di invalidità a cui corrisponde ogni menomazione e dei suoi riflessi negativi sulla capacità lavorativa.

---

<sup>1</sup> Legge 30 marzo 1971, n. 118 art. 2

<sup>2</sup> Decreto legislativo 11 dicembre 1988, n. 509 art. 6

<sup>3</sup> Legge 5 febbraio 1992, n. 104 art. 3



Differentemente invece, la valutazione di legittimità per le persone handicappate viene svolta sempre da commissioni mediche proposte per l'accertamento dell'invalidità civile ma a queste si aggiunge anche un operatore sociale e un esperto selezionato in relazione al particolare caso da esaminare.<sup>4</sup> Questi ultimi due professionisti andranno ad analizzare la difficoltà di inserimento sociale dell'individuo sottoposto a valutazione, prendendo quindi in considerazione anche l'ambiente esterno attraverso il quale la persona handicappata dovrà interagire (questione che non viene presa in considerazione per l'invalidità civile).

La comprensione delle due diverse modalità di valutazione ci serve per andare a capire il concetto di disabilità che è strettamente collegato alla modalità di valutazione del soggetto handicappato, e di conseguenza a quella che è la definizione di disabile.

Questo primo chiarimento lo troviamo in quanto definito nel 1980 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), più precisamente dall'International Classification of Impairments, Disabilities and Handicap (in sigla: ICIDH) che è andato a descrivere in modo piuttosto chiaro quella che è la differenza tra disabilità e handicap.

L' ICIDH ha specificato il processo di identificazione del soggetto disabile/handicappato andando a prevedere il percorso che si segue per l'identificazione dello stesso:

patologia→ menomazione→ disabilità→ handicap

ovvero si comincia con la presenza di una patologia, che è riconosciuta a livello medico, la quale poi va ad essere identificata come menomazione; che scaturisce poi in una condizione in cui il soggetto è in difficoltà a svolgere quelle che sono le azioni di vita quotidiana, chiamata appunto disabilità; che poi può essere identificata come handicap, qualora queste difficoltà venissero riscontrate nell'interazione con l'ambiente esterno.

Sulla base di questa teoria è stato riscontrato quasi immediatamente un problema di comprensione e precisione dato che è possibile che un individuo non sia identificato

---

<sup>4</sup> Cassella, La condizione giuridica delle persone con disabilità: evoluzione problemi e prospettive, 122

in tutte e quattro le categorie, facciamo un esempio per rendere il concetto più chiaro: un soggetto che è privo di una gamba o di un braccio, ha subito certamente una menomazione, ma ha avuto la possibilità di ricevere una protesi, in questo caso il soggetto è menomato e handicappato ma non può considerarsi disabile dato che con l'aiuto della protesi può svolgere benissimo quelle che sono le azioni di vita quotidiana, ma dal punto di vista dell'integrazione sociale e lavorativa può riscontrare dei problemi e perciò può essere considerato handicappato.

Quindi quanto appena detto ci può essere d'aiuto per riuscire a comprendere e differenziare, per quanto possibile, l'uso di questi termini in modo più corretto, senonché alla luce di quanto appena appreso, c'è stata successivamente quella che si può considerare una lenta evoluzione di quello che è il pensiero sulla disabilità, come da esempio sopra riportato. Questa evoluzione è derivante anche dal risultato di quello che era un cozzare dell'idea di disabilità tra il punto di vista medico e il punto di vista sociale. Dal punto di vista medico si guardava solo ed esclusivamente alla disabilità come ad un problema da risolvere e al quale la persona menomata doveva adattarsi, dal punto di vista sociale, invece, la disabilità è interpretata come il risultato di un insieme di condizioni create dall'ambiente sociale che portano uno svantaggio all'individuo. Quindi la differenza sostanziale del pensiero si ha sul soggetto che deve porre rimedio alla situazione di sfavore.

L'interpretazione della disabilità letta in chiave sociale comincia sempre di più ad essere condivisa dalle varie nazioni, tanto che il 13 dicembre 2006 è stata approvata la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità da parte dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite (organo legislativo dell'OMS) la quale ha introdotto una nuova definizione di disabilità: *«Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.»*<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 13 dicembre 2006, art. 2 comma 2

Questa nuova convenzione è stata firmata anche dall'Unione Europea, la quale l'ha accolta e recepita sia mediante direttive che con atti di indirizzo e programmazione come ad esempio: European Disability Strategy 2010-2020 finalizzata a promuovere una società europea priva di barriere per la disabilità.

Prendendo atto della nuova definizione che c'è stata data dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, ritorniamo a quella che è la realtà nazionale.

Il termine “disabilità” è stato utilizzato per la prima volta nella legge 68 del 12 marzo 1999 (di cui parleremo meglio poi).

La legge 68 definisce disabili: a) gli individui in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettivi che comportano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata da componenti di commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborate dall'OMS; b) le persone invalide dal lavoro, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%; c) le persone non vedenti e sordomute, così come definite dalle Leggi n. 381 del 1970 e n. 382 del 1970, d) le persone invalide di guerra e civili di guerra e invalide per servizio con minorazione dalla prima alla ottava categoria (secondo le tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra – DPR n. 915 del 1978).<sup>6</sup>

Avendo adesso un quadro più chiaro di quella che è l'identificazione del soggetto disabile nel contesto italiano cerchiamo di trarre una linea di conclusione a tutte queste informazioni, nella realtà odierna è possibile dare una definizione specifica delle varie terminologie cui disabile, handicappato e invalido civile, ma se vediamo queste differenziazioni nel complesso riscontreremo una verità di frammentazione e sovrapposizione, la quale ostacola la comprensione e l'utilizzo corretto di questi termini. Si spera che questa situazione di caos si risolva con l'attuazione della Legge Quadro sulla disabilità, avente il suo fulcro nel progetto di vita personalizzato e diretto a consentire alle persone con disabilità di essere protagoniste della propria vita e di realizzare una effettiva inclusione nella società.

---

<sup>6</sup> Legge 68 del 12 marzo 1999 art. 1 comma 1

## 2. La disabilità secondo le fonti nazionali

Guardiamo ora più nello specifico al contesto nazionale, dagli anni 60 si può dire che il legislatore italiano ha cercato sempre di più di tutelare il disabile. Per capirne di più cominciamo con un'analisi della stessa costituzione italiana, la quale ha al suo interno articoli che garantiscono diversi diritti e doveri validi ed esercitabili dal soggetto disabile, i quali sono stati la base per la redazione delle leggi vigenti tutt'ora.

Partiamo dall'innegabile articolo 1 che sancisce: *«L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.»*<sup>7</sup>, da questo primo estratto della costituzione capiamo che il lavoro costituisce un fondamento sociale e un vero e proprio principio nella nostra Repubblica. A questo fa eco l'articolo 3 che prevede:

*«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.*

*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.»*<sup>8</sup>

Se analizziamo, quindi, questo secondo estratto, capiamo che è la stessa Repubblica che deve impegnarsi, mettendo in atto provvedimenti legislativi, a limitare quella che potrebbe essere una possibile emarginazione e discriminazione di un lavoratore disabile e per poter garantire allo stesso la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Nella creazione dei principi ispiratori per la redazione delle leggi sulla disabilità rientrano a far parte anche l'articolo 4 e l'articolo 38 della costituzione, i quali prevedono rispettivamente, il primo: *«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, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale*

---

<sup>7</sup> Costituzione Italiana, 1° gennaio 1968, articolo 1 comma 1

<sup>8</sup> Costituzione Italiana, 1° gennaio 1968, articolo 3

della società.»<sup>9</sup> e l'articolo 38 «*Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.*»<sup>10</sup>

Questi due articoli vanno ad assicurare, ulteriormente, al cittadino la possibilità di esercitare il diritto e il dovere al lavoro, attraverso gli interventi posti in essere della stessa Repubblica che va ad assicurare la condizioni effettive per poter esercitare tale diritto tenendo conto delle possibilità individuali. Per assicurare ciò l'articolo 4 può essere collegato al comma tre dell'articolo 38 della Costituzione, il quale prevede il diritto all'istruzione e all'avviamento professionale.

Questi, quindi, possono essere considerati i principi fondamentali su cui poi sono state redatte le leggi italiane in tema di disabilità. Andiamo ora ad analizzare, in ordine cronologico, quelli che sono i principali interventi del legislatore in materia di disabilità.

#### Legge n. 482 del 02 aprile 1968

La Legge n. 482 del 2 aprile 1968 la quale si intitola “*Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private*” fu un primo tentativo di riordino, da parte del legislatore, di quella che era la disciplina precedentemente vigente, la quale non andava a definire in modo compatto e organico quella che era l'assunzione delle persone appartenenti alle categorie protette. Infatti, precedentemente quello che poteva essere considerato rilevante ai fini dell'assunzione di un lavoratore disabile era l'articolo 15 della legge 5 marzo 1963 n. 367 che andava a modificare la legge 3 giugno 1950 n. 375 aggiungendo un articolo il quale prevedeva espressamente che ai mutilati e invalidi di guerra doveva essere garantito il normale trattamento economico, giuridico e normativo, e che poteva sussistere un licenziamento solo qualora l'imprenditore o l'invalido interessato sia in possesso di un giudizio del Collegio medico provinciale, che accerti la perdita di ogni capacità lavorativa o un aggravamento dell'invalidità tale da determinare pregiudizio alla salute e all'incolumità dei compagni di lavoro nonché alla sicurezza degli impianti. Questo precetto, quindi, era un primo

---

<sup>9</sup> Costituzione Italiana, 1° gennaio 1968, articolo 4

<sup>10</sup> Costituzione Italiana, 1° gennaio 1968, articolo 38 comma 3

approccio di diversità rispetto alle generali regole codicistiche in materia di recesso dal rapporto di lavoro, il quale però non andava a disciplinare quanto garantito dalla Costituzione, oltre al fatto che quanto appena detto non escludeva la possibilità da parte del datore di lavoro, sulla base di quanto espressamente detto dalla Corte di Cassazione, di esercitare il licenziamento, salvo il pagamento di un'indennità, verso il prestatore d'opera mutilato o invalido sulla base di una delle giuste cause previste dal codice civile, senza quindi il bisogno di possedere un giudizio dal Collegio medico provinciale.

Difatti per risolvere questi problemi e data la necessità di una disciplina compatta e più chiara, il legislatore decise di emanare la legge 482/68 la quale va ad identificare proprio nel suo primo articolo i destinatari della stessa, che sono:

- Invalidi di guerra, militari e civili;
- Invalidi per servizio;
- Invalidi per lavoro;
- Ciechi;
- Sordomuti;
- Orfani;
- Vedove dei caduti di guerra, o per servizio, o sul lavoro;
- Ex-tubercolotici;
- Profughi.

Coloro appartenenti a queste categorie che hanno superato il cinquantacinquesimo anno di età e coloro che per la natura ed il grado della loro invalidità siano considerati dannosi alla salute e all'incolumità dei compagni di lavoro o alla sicurezza degli impianti, non rientrano a far parte dei destinatari di questa legge.

Ed oltre a questo, nello stesso articolo, vengono individuati anche coloro che devono rispettare la medesima legge cioè: le aziende private e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le amministrazioni regionali, provinciali e comunali, le aziende di Stato e quelle municipalizzate, nonché le amministrazioni degli enti pubblici in genere e degli istituti soggetti a vigilanza governativa.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Legge 482, 2 aprile 1968, articolo 1

Capendo quindi a chi fosse indirizzata la legge, cerchiamo di comprendere cosa effettivamente prevedesse. Si concentrava sull'obbligo per i datori di lavoro (sopra citati) di assumere una percentuale di impiegati che appartenessero a una delle categorie protette (anch'esse sopra citate). Questo tipo di assunzione ha preso il nome di assunzione obbligatoria.

Da quello che è il primo articolo capiamo un po' il fulcro e l'indirizzo che ha voluto prendere questa legge, la quale però non ha avuto il successo sperato a causa di molte criticità sorte in seguito alla sua emanazione come, ad esempio, la disparità che sussisteva tra il settore pubblico e quello privato e anche la differenziazione delle percentuali che il datore di lavoro doveva rispettare sulla base della categoria a cui apparteneva il lavoratore dipendente (ad esempio sordomuti 5%, invalidi di guerra 25%, invalidi del lavoro 15%, ...). Col passare del tempo fu sempre più palese che questa legge era inefficiente e inadeguata alle esigenze del vasto mercato occupazionale dei portatori di disabilità<sup>12</sup>, tanto che nel 1999 fu abrogata e sostituita dalla Legge 68, di cui parleremo poi.

#### Legge n. 104 del 05 febbraio 1992

Ora, per continuare il nostro percorso cronologico parliamo di uno degli emendamenti più conosciuti ed essenziali in tema di disabilità. Il 5 febbraio 1992 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 104 identificata anche come *“Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”*.

Al primo articolo si vanno ad individuare quelle che sono le finalità di questa legge, ovvero:

*«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*

---

<sup>12</sup> Limena, L'accesso al lavoro dei disabili, pagina 7

*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.»<sup>13</sup>*

Capendo quindi l'intento di questo emendamento, ci concentriamo su una parte in particolare dello stesso, che va ad essere rilevante per quello che si andrà ad analizzare in questa tesi, ovvero l'articolo 33 che prevede una modalità di agevolazione e di assistenza tale da poter interrompere il normale perseguimento dell'orario lavorativo.

I destinatari di questo articolo sono i lavoratori handicappati maggiorenni e i lavoratori che assistono un familiare portatore di handicap grave. Il lavoratore handicappato maggiorenne che si trova nelle condizioni di disabilità grave ha diritto ad usufruire di:

- permessi orari, rapportati all'orario giornaliero di lavoro, o;
- tre giorni di permesso mensile utilizzabile anche frazionandolo in ore.

questi permessi sono retribuiti e interamente a carico dell'INPS. Per poter sfruttare gli stessi il lavoratore non deve essere ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato e deve essere nella condizione di disabilità grave, sulla base della definizione data dall'articolo 3 della stessa Legge 104/92.

Coloro, invece, che assistono un familiare portatore di handicap grave hanno diritto ad:

- Congedo straordinario della durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa;
- Prolungamento del congedo parentale o, in alternativa, riposi orari giornalieri;
- Tre giorni di permesso mensile, fruibili anche ad ore.

specifichiamo però che è possibile scegliere solo una forma di assistenza.

---

<sup>13</sup> Legge 104, 5 febbraio 1992, articolo 1



Come per il lavoratore handicappato, anche i parenti della persona disabile che decidono di usufruire di queste agevolazioni devono rispettare delle condizioni affinché la richiesta venga accettata, infatti, se il disabile da assistere è ricoverato a tempo pieno la richiesta viene negata, a meno che lo stesso abbia la necessità di recarsi a visite specialistiche e/o terapie che si trovano al di fuori della struttura di ricovero, teniamo poi conto sempre della condizione forse più importante ovvero il rispetto dello stato di gravità della disabilità che è sempre definito all'articolo 3 della stessa legge.

Anche in questo caso la retribuzione è a carico dell'INPS la quale verrà però anticipata dal datore di lavoro che la riscatterà tramite conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.<sup>14</sup>

Sono considerati parenti, ai fini dell'accettazione della richiesta il coniuge convivente, in alternativa al coniuge per mancanza o inadattabilità dello stesso ne possono usufruire il padre o la madre (anche adottivi) oppure uno dei figli conviventi e in mancanza degli stessi uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; qualora per mancanza, decesso o patologie invalidanti non siano presenti fratelli o sorelle, potrebbe fruire del congedo il parente o l'affine convivente entro il terzo grado.

Si fa presente che il congedo può essere riconosciuto ad un massimo di un lavoratore per l'assistenza della singola persona. Nel caso ci sia un figlio con handicap il congedo può essere riconosciuto ad entrambi i genitori che però ne devono usufruire alternativamente e mai entrambi nello stesso giorno.<sup>15</sup>

La legge 104 va poi a prevedere la risoluzione di altre problematiche, come ad esempio l'inserimento e l'integrazione sociale o il diritto all'educazione e all'istruzione, che meriterebbero un'approfondita analisi, la quale però comporterebbe la perdita del focus di questa tesi.

---

<sup>14</sup> Torni, Disabilità e lavoro, pagina 133

<sup>15</sup> Dlgs n. 151, 26 marzo 2001, articolo 42

### Legge n. 68 del 12 marzo 1999

L'ultimo pilastro che andiamo ad analizzare è la Legge 68 recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", che è andata ad abrogare la Legge 482 precedentemente analizzata.

Con questa legge si passa dal parlare di "collocamento obbligatorio" a "collocamento mirato", con lo stesso fine, comunque, dell'obbligo per il datore di lavoro di assumere una persona disabile ma con la differenza sostanziale che in questa norma si cerca di mirare, come obiettivo principale, all'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro favorendo un inserimento personalizzato al fine di enfatizzare le capacità lavorative.

Spieghiamoci meglio, se prima la legge 482/68 vedeva al disabile come ad una persona principalmente da assistere tramite prestazioni previdenziali ed assistenziali ora la legge 68/99 interpreta il disabile come persona da valorizzare ed inserire nel contesto produttivo di un'azienda privata o pubblica sulla base delle capacità personali. Questo cambio di pensiero, insieme al mantenimento di una quota obbligatoria di lavoratori disabili all'interno dell'azienda e assicurando agli stessi la conservazione del posto di lavoro nel caso in cui la disabilità si verificasse in un periodo successivo all'assunzione, ha favorito un'integrazione sociale che sappiamo essere un principio inserito già all'interno della costituzione.

Nel primo articolo della stessa legge possiamo individuare coloro che possono usufruire del collocamento mirato:

- Persone in età lavorativa affette 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 un grado di invalidità superiore a 33%;
- Non vedenti (tra i quali rientrano anche coloro che abbiano un residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi), sordi o muti;
- Invalidi di guerra e invalidi civili di guerra (con minorazioni dalla prima all'ottava categoria);
- Invalidi per servizio con minorazioni (ex dipendenti pubblici, compresi i militari).

Coloro invece che devono rispettare i parametri previsti dall'articolo 3 della legge 68/99 per l'obbligo di attuazione del collocamento mirato, per effetto delle previsioni di cui all'articolo 3 del Dlgs n. 151 del 14 settembre 2015, i cui termini di entrata in vigore sono stati prorogati dalla Legge di Conversione n. 19/2017 del Decreto Milleproroghe del 30 dicembre 2016 a partire dal 1° gennaio 2018, sono i datori di lavoro pubblici e privati che in base al numero dell'organico devono assumere una percentuale di lavoratori disabili. Queste percentuali sono:

- Aziende da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore;
- Aziende da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori;
- Aziende con oltre 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati.<sup>16</sup>

Questi erano solo i punti essenziali di questa norma, dato che al suo interno sono regolati anche i parametri di esclusione al rispetto degli obblighi previsti, le modalità di avviamento al lavoro, le varie convenzioni ed incentivi in favore del datore di lavoro e non solo.

Tutti questi punti verranno approfonditi ed analizzati nei successivi paragrafi.

---

<sup>16</sup> Legge 68, 12 marzo 1999, articolo 3 comma 1

## **CAPITOLO II**

### **COLLOCAMENTO DEL LAVORATORE DISABILE**

#### **1. Esonero nel rispetto dei parametri previsti dalla legge 68/99**

Come abbiamo accennato alla fine del capitolo precedente e come si può evincere dal titolo del paragrafo, uno dei punti che viene trattato all'interno della legge 68 del 12 marzo del 1999 è l'esclusione e la sospensione, per il datore di lavoro, dell'obbligo di assunzione di uno o più lavoratori disabili.

Rendiamo chiaro un punto, l'esclusione o l'esonero dell'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile avviene solo in riferimento ad uno dei settori di appartenenza dell'azienda; perciò, non si tratta quasi mai di un'esclusione totale che riguarda l'intero complesso aziendale ma solo uno o più reparti dello stesso. L'azienda pertanto resta pur sempre soggetta all'obbligo di riserva per quanto riguarda il personale rimanente.

Cominciamo a parlare di quella che è l'esclusione. Al secondo comma dell'articolo 5 della Legge 68 si fa riferimento all'esclusione del rispetto della quota di assunzioni obbligatorio per le aziende pubbliche o private, che operano nell'ambito trasporto aereo, marittimo e terrestre per quanto concerne il personale viaggiante e navigante. Per personale viaggiante o navigante si intende i lavoratori adibiti normalmente e prevalentemente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario settimanale svolto.<sup>17</sup>

È altresì escluso l'obbligo per i datori di lavoro che operano nel settore degli impianti a fune. In questo caso l'esclusione opera in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio dell'attività di trasporto.<sup>18</sup>

È contestualmente previsto l'esonero dal rispetto della quota di riserva per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, i quali per la natura dell'attività svolta non possono raggiungere l'intera percentuale di occupabilità dei disabili. Questo esonero è concesso solo previa domanda e fatto salvo il versamento di una somma di denaro, rappresentativa di ciascuna unità produttiva non assunta, al Fondo

---

<sup>17</sup> Interpello del Ministro del Lavoro n. 1, 15 gennaio 2010

<sup>18</sup> Torni, Disabilità e lavoro, pagina 43

regionale per l'occupazione dei disabili. In caso di mancato versamento, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5% al 24% su base annua.

Si tiene comunque conto che l'esonero non può essere superiore al 60% della quota di riserva. Tale percentuale può essere aumentata fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza, così come può essere aumentata in riferimento al settore del trasporto privato.

La concessione di esonero può essere prevista per un tempo massimo di 36 mesi ma è concessa la possibilità di rinnovo.

È esentato dalla possibilità di richiesta dell'esonero il datore di lavoro che ha un organico tra i 15 ed i 35 dipendenti, dato che questo porterebbe ad un'esclusione totale essendo che è prevista l'assunzione di un solo lavoratore disabile.

Come abbiamo già detto la domanda di esonero parziale deve essere motivata, cioè al suo interno l'azienda chi ne fa richiesta deve dimostrare la difficoltà che riscontra nel possibile inserimento di una persona disabile, quale può essere:

- Faticosità della prestazione lavorativa;
- Pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- Particolare modalità di svolgimento ed effettuazione della prestazione lavorativa. La prova della sussistenza delle condizioni descritte è a carico del datore di lavoro.

L'articolo ha poi previsto casi in cui è possibile assumere un numero di lavoratori disabili maggiori rispetto a quelli previsti dalla norma. In questi particolari circostanze il datore di lavoro pubblico o privato ha facoltà di richiedere tramite apposita istanza munita di motivazione che la maggiorazione funga da compenso in altre unità produttive. Questa compensazione può però essere fatta valere per il settore pubblico solo in unità produttive presenti all'interno della regione invece per i datori di lavoro privati è valevole in unità produttive situate anche al di fuori della regione.

Passiamo ora ai casi di sospensione dell'obbligo disciplinati sempre dalla legge 68/99 ma all'articolo 3 comma 5.

Questa sospensione trova la sua giustificazione sulla base del particolare stato di crisi in cui versa l'azienda. Infatti, le ipotesi previste sono:

- Quando l'azienda è sottoposta a regime di cassa integrazione. Che può essere ordinaria o straordinaria, la differenza sostanziale tra le due è che la cassa integrazione straordinaria non è collegata ad eventi esterni ed imprevedibili, ma a situazioni legate all'attività dell'azienda stessa come, ad esempio, la revisione della struttura organizzativa o tecnologica.
- Qualora l'azienda faccia ricorso ai Fondi di solidarietà di settore, per una situazione di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale. I fondi di solidarietà altro non sono che strumenti volti al sostentamento del reddito dei dipendenti in caso di sospensione temporanea o cessazione definitiva dell'attività lavorativa di aziende che appartengono a settori produttivi non coperti dalla normativa ordinaria relativa alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria;
- Qualora sussistano contratti di solidarietà difensivi i quali sono stipulati al fine di ridurre l'orario lavorativo con lo scopo di mantenere il livello di occupazione aziendale ed evitare il licenziamento del personale in esubero;
- Apertura delle procedure di mobilità e licenziamento collettivo, ossia almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.
- Procedure incentivanti l'esodo, che altro non è che una somma di denaro che l'azienda versa al dipendente nel momento della cessazione del rapporto di lavoro. Sono attivabili per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e che intendano procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con il proprio personale dipendente al quale mancano non più di quattro anni al raggiungimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia o anticipato. Questi casi sono previsti dall'articolo 4 della Legge 92/2012.
- Assunzione da parte dell'impresa di lavoratori che percepiscono indennità di sostegno al reddito quali cassa integrazione o altre indennità legate allo stato di disoccupazione. Si fa presente che questa causa di sospensione non

era inizialmente prevista dalla Legge 68 ma è stata introdotta dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 22 gennaio 2010.

La sospensione permane fino a quando il lavoratore percepisce l'indennità di sostegno al reddito.<sup>19</sup>

Tenendo conto di tutti questi casi, la sospensione ha luogo fino a quando la condizione che l'ha generato non cessa di esistere.

Per usufruire della sospensione, il datore di lavoro 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 come, ad esempio, quella del licenziamento collettivo.

## **2. ITER per l'assunzione del lavoratore disabile**

Ci sono in tutto tre modalità di assolvimento dell'obbligo del collocamento mirato cioè la richiesta d'esonero di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente, la stipula delle convenzioni di cui parleremo invece nel capitolo successivo e infine la semplice assunzione del lavoratore disabile.

L'obbligo d'assunzione del lavoratore disabile può scaturire qualora si superi la soglia occupazionale prevista per legge oppure qualora un lavoratore disabile già presente all'interno dell'azienda si licenzi o concluda il suo percorso lavorativo.

Dal momento in cui sorge l'obbligo di riserva il datore di lavoro ha a disposizione 60 giorni per l'assolvimento dello stesso.

La procedura per l'assunzione del lavoratore disabile inizia con la comunicazione, da parte dell'azienda al Centro per l'impiego, dell'intenzione di assumere un nuovo lavoratore facente parte delle categorie protette.

Il Centro per l'impiego, infatti, nell'ambito del collocamento mirato ha un ruolo fondamentale perché fornisce prestazioni di assistenza sia alle persone con disabilità che alle imprese.

Apriamo una piccola parentesi su quelli che sono solo alcuni dei servizi offerti dal Centro per l'impiego, al disabile offre un servizio di sostegno per quanto riguarda

---

<sup>19</sup> Torni, Disabilità e lavoro, pagina 82

la conoscenza degli aspetti normativi ed eventuali opportunità e incentivi offerti, oltre alla gestione delle pratiche relative all'iscrizione al collocamento mirato, gli eventuali aggiornamenti della propria posizione o delle certificazioni e un supporto alla ricerca del lavoro. Alle aziende invece viene offerta la consulenza ed il supporto per l'attivazione delle convenzioni di inserimento lavorativo, i servizi di supporto alla ricerca del personale con disabilità da assumere e l'opportunità di effettuare una consulenza per la ricerca dei profili professionali più idonei all'attività lavorativa svolta.

Ora che abbiamo più chiaro il ruolo del Centro per l'impiego ritorniamo alla procedura di assunzione, la quale ha avuto inizio, come abbiamo già detto, nel momento in cui il datore di lavoro ha dato comunicazione al Centro per l'impiego dell'intenzione di assumere un lavoratore disabile, specificando qualora ci fosse necessità dei requisiti di ricerca, cioè delle caratteristiche che favorirebbero il soggetto disabile nel momento dell'assunzione. A questo punto sulla base di quanto comunicato il Centro per l'impiego svolgerà un'analisi di individuazione del profilo più idoneo alla richiesta, sulla base di quello che è un elenco dove sono inseriti tutti i soggetti disabili in cerca di un'occupazione lavorativa.

In questi elenchi, formulato tramite una graduatoria, a cura delle regioni sulla base di criteri fissati tramite atti di indirizzo e coordinamento dal Presidente del Consiglio dei ministri, non ci si limita ad inserire il nominativo del possibile lavoratore, ma ogni soggetto iscritto ha una propria scheda in cui vengono specificate le capacità, le competenze, le abilità e le possibili mansioni che il soggetto disabile potrebbe svolgere, sulla base di quella che è una valutazione fatta da un'apposita commissione medica.

Come si può evincere da quanto appena detto, il fulcro di questa modalità di assunzione, scaturita in seguito all'introduzione del collocamento mirato, è l'esaltazione delle capacità del disabile tramite l'individuazione di un ruolo più idoneo alle sue abilità. Infatti, se nella fase di ricerca non si riuscisse a trovare una persona idonea a ricoprire il ruolo sulla base di quanto richiesto dal datore di lavoro o dal ruolo stesso, si procederà, alla selezione della persona che più si avvicini alle capacità richieste dalla natura delle mansioni che dovranno essere svolte.



Dal momento in cui si va ad individuare il soggetto più adatto al ruolo il Centro per l'impiego ne darà comunicazione all'azienda, la quale poi provvederà, se lo riterrà opportuno, alla stipula di un contratto.

Non c'è alcun limite imposto nella scelta della tipologia o della forma contrattuale valevole per il datore di lavoro e per il lavoratore disabile affinché il contratto sia lecito, sono però previste delle limitazioni qualora il contratto che si va a stipulare debba soddisfare la quota di riserva prevista dalla legge 68/99.

Perciò ora andiamo a capire quali sono i tipi di contratto, differenti da quello a tempo determinato e pieno, che danno la possibilità di assolvere gli obblighi imposti dalla legge sul collocamento mirato.

Nella precedente legge 482/1968 si era raggiunta, dopo molte discussioni, la possibilità di concludere contratti, per assolvere l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile, differenti da quello a tempo determinato e pieno in modo tale da garantire un certo grado di flessibilità, questi tipi di contratto sono: contratto a tempo determinato, i contratti a finalità formativa e il part-time. Con la sostituzione della legge 482/1968 con la legge 68/1999 è però sorto un problema, derivante dal fatto che all'interno della legge più recente sono citati sì i vari tipi di contratti, oltre a quello a tempo indeterminato e pieno, utili ad assolvere l'obbligo di riserva, ma sono tutti citati a proposito dell'attuazione delle convenzioni<sup>20</sup> (per cercare di essere più chiari ma senza soffermarci troppo dato che se ne parlerà poi, le convenzioni sono finalizzate ad agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità con appunto l'utilizzo di strumenti e forme contrattuali flessibili).

Sussisteva quindi il dilemma se le forme flessibili di contratto potessero essere utilizzate validamente, per assolvere l'obbligo di riserva, anche al di fuori delle convenzioni. Con il passare del tempo ci sono state varie norme che hanno cercato di fare chiarezza su questo problema, l'emendamento più utile a questo scopo è stato il decreto Biagi che nel 2003 ha cercato di rendere il mercato del lavoro più efficiente e flessibile, tanto da andare ad individuare insieme al Decreto Legislativo n.81 del 25 giugno 2015 le tipologie di contratto idonee a soddisfare l'assolvimento dell'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. È ora quindi possibile, per rispettare le percentuali previste dalla legge 68/1999 per quanto riguarda il

---

<sup>20</sup> Limena, L'accesso al lavoro dei disabili, pagina 220-228

collocamento mirato, stipulare contratti a tempo indeterminato, determinato e part-time.

Si deve tenere conto che questi tipi di contratti devono essere stipulati dal datore di lavoro e dal lavoratore disabile e che l'assolvimento dell'obbligo di riserva si ha dal momento in cui il contratto è stato stipulato correttamente. Nel contratto part-time però ci sono delle peculiarità che potrebbero far venir meno il completo assolvimento dell'obbligo. Capiamone di più, qualora il contratto venga stipulato prevedendo un massimale di ore settimanali minore rispetto a più della metà del monte ore previsto per un full-time l'obbligo non potrà considerarsi assolto e quindi il datore di lavoro dovrà assumere uno o più lavoratori disabili con contratto part-time in modo tale da raggiungere il monte ore previsto per un contratto full-time. Facciamo un esempio per rendere più chiaro il concetto: un lavoratore full-time ha da contratto 40 ore settimanali, e il lavoratore disabile nel suo contratto part-time ha un orario settimanale di 21, in questo caso l'assunzione può essere considerata valida ai fini della soddisfazione dell'obbligo di riserva. Se invece il lavoratore disabile ha un contratto di 20 ore, risultano scoperte le restanti ore fino al numero di ore pari all'orario full-time (40), in questo caso dovrà assumere uno o più lavoratori disabili part-time che coprano la restante parte dell'orario. Un'eccezione a questa regola la riscontriamo per le aziende che rientrano a far parte della prima fascia d'obbligo (quindi che hanno un organico aziendale compreso tra i 15 e i 35 dipendenti), in questi casi qualora venga assunto un lavoratore disabile che ha un'invalidità certificata superiore al 50%, e venga stipulato un contratto part-time che non prevede un monte ore superiore alla metà del monte ore del full-time, il contratto può comunque essere considerato valido ai fini dell'assolvimento dell'obbligo. Anche in questo caso ipotizziamo un caso pratico per rendere più chiara l'idea: qualora un lavoratore disabile sia assunto con un contratto part-time che prevede di svolgere 10 ore settimanali (il full-time prevede 40 ore settimanali) ma che abbia un'invalidità del 51%, può essere considerato assolto l'obbligo. Se invece il lavoratore avesse avuto un'invalidità del 50%, il datore di lavoro avrebbe dovuto provvedere all'assunzione di uno o più lavoratori disabili che coprissero le restanti 30 ore.

Per effetto della riscrittura della disciplina del contratto di somministrazione con il d.lgs. 81/2015, all'art. 34, comma 3, si è previsto che, in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Rendiamo chiaro un punto, il legislatore non ha mai reso palese che il contratto di somministrazione possa essere utilizzato ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva ma questa cosa può essere desunta dall'analogia con l'iter del collocamento mirato, rispettando però delle condizioni:

- Che il rapporto di somministrazione sia instaurato con le modalità di collocamento mirato ovvero che il lavoratore sia iscritto alle liste di collocamento mirato detenute dal Centro per l'impiego e che l'assunzione sia stata effettuata tramite esso;
- Che il somministratore non faccia valere nella propria quota di riserva lo stesso lavoratore disabile;
- Che il rapporto di somministrazione abbia durata non inferiore a 12 mesi.<sup>21</sup>

Abbiamo quindi compreso che tipi di contratti possono essere utili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo. Ora passiamo, si può dire, all'ultimo tema che tratteremo in questo paragrafo che consiste nella spiegazione di quello che è il prospetto informativo, che ci serve come conclusione di questo capitolo perché va ad individuare il modo in cui viene monitorato il sistema del collocamento all'interno delle aziende nel territorio italiano.

Entro il 31 gennaio di ogni anno ogni azienda soggetta all'obbligo di riserva (con quindi più di 15 dipendenti) deve inviare quello che è il prospetto informativo, che altro non è che un documento che attesta al suo interno:

- Il numero complessivo dei lavoratori dipendenti specificando il numero di quelli computabili e non computabili alla quota di riserva;
- Il numero dei lavoratori appartenenti alle categorie protette ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva;
- Eventuali provvedimenti di compensazione, sospensione, esonero parziale o convenzioni.

---

<sup>21</sup> Bacchelli, Pillole di collocamento mirato.

Tutte queste informazioni naturalmente devono essere riferite all'anno appena trascorso, più precisamente può essere figurato come una fotografia del 31 gennaio dell'anno precedente. Qualora non ci sia nessuna variazione dell'organico aziendale rispetto all'anno precedente, l'invio del nuovo prospetto informativo non è obbligatorio.

Per l'invio di questo prospetto si deve procedere attraverso il sistema telematico regionale e qualora non sia operativo lo si deve inviare attraverso il sito internet del Ministero del Lavoro. Se l'azienda ha sedi presenti in diverse regioni il prospetto si invia attraverso il sistema informatico adottato dalla Regione dov'è ubicata la sede legale.

### CAPITOLO III

## INSERIMENTO DEL LAVORATORE DISABILE ALL'INTERNO DELL'AMBIENTE LAVORATIVO

#### **1. Le convenzioni per l'inserimento del lavoratore disabile**

Passiamo ora a parlare, come già anticipato, di quelle che sono le convenzioni, ovvero il terzo metodo con cui può essere assolto positivamente l'obbligo di riserva. Le convenzioni non sono altro che degli atti negoziali conclusi tra il datore di lavoro pubblico o privato e l'ente deputato all'inserimento lavorativo quale il Centro per l'impiego. Le convenzioni hanno lo scopo di agevolare l'inserimento lavorativo di un soggetto disabile all'interno della realtà aziendale in modo tale da semplificare anche quello che è l'adempimento dell'obbligo occupazionale.

Si fa presente che le convenzioni sono sì dirette ad agevolare coloro su cui grava l'obbligo di riserva ma possono essere utilizzate anche da datori di lavoro non costretti a rispettare tale obbligo, come ad esempio l'azienda che abbia un organico aziendale minore di 15 dipendenti.

È possibile, secondo quanto definito nell'*“Accordo tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni”* concluso in data 22 febbraio 2001 dalla cosiddetta Conferenza Unificata e dal Dlgs n. 276/2003 di attuazione alla *“Riforma Biagi”*, che le convenzioni possano riguardare l'intera quota di riserva o una parte di essa. Qualora non riguardasse l'intera quota, la restante parte si assolverà seguendo gli ordinari istituti previsti dalla Legge n. 68/1999 ovvero chiamata numerica o nominativa, richiesta di autorizzazione a forme di esenzione.

Esistono quattro diversi tipi di convenzione, previste dalla stessa Legge 68/99, le convenzioni di inserimento lavorativo, le convenzioni di integrazione lavorativa, le convenzioni stipulate al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei disabili e le convenzioni di inserimento temporaneo:

### Convenzioni di inserimento lavorativo

Questo tipo di convenzione è regolata ai sensi della Legge 68/99 art. 11 comma 1; 2; 3.

Come già detto, i Centri per l'impiego possono stipulare delle convenzioni con il datore di lavoro pubblico o privato che sia, queste convenzioni hanno ad oggetto la determinazione di un programma che favorisce l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

La modalità con cui viene stipulata una convenzione parte da un riferimento di convenzione-tipo formulata dallo stesso Centro per l'impiego e che poi sarà adattata da un Comitato tecnico alla particolare situazione in cui la stessa convenzione deve essere applicata. All'interno della convenzione devono essere specificati, come previsto dal secondo articolo, le modalità e le tempistiche dell'assunzione. Le varie modalità che il datore di lavoro può applicare qualora decidesse di procedere alla messa in atto di una convenzione sono:

- Lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento;
- L'assunzione con contratto di lavoro a termine;
- Lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi di riferimento all'azienda, salvo il fatto che l'esito negativo della prova non dipenda dalla condizione in cui versa il lavoratore disabile.<sup>22</sup>

Per quanto riguarda la tempistica, ovvero il secondo punto che deve essere inserito obbligatoriamente nella stipula della convenzione, ci si riferisce alla cadenza con cui il datore di lavoro dovrà effettuare le assunzioni per occupare i posti disponibili per i lavoratori disabili; questo garantisce allo stesso un arco di tempo superiore ai basilari 60 giorni di riferimento per assolvere l'obbligo di riserva.

È prassi inserire all'interno delle convenzioni quelle che sono le mansioni che il lavoratore disabile dovrà andare a svolgere, si badi bene che questa informazione non deve essere inserita obbligatoriamente ma è comunque logico inserirla in modo tale da "agevolare" quello che è il compito del Centro per l'impiego, ovvero un inserimento mirato ad enfatizzare quelle che sono le capacità del soggetto disabile.

---

<sup>22</sup> Legge 68, 12 marzo 1999, articolo 11 comma 2

### Convenzioni di integrazione lavorativa

Un altro tipo di convenzione è regolato dalla medesima legge nello stesso articolo della precedente al comma 4 e 7. Questa particolare convenzione va a riguardare nello specifico i soggetti identificati come 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)”*<sup>23</sup>

La particolarità di questa convenzione ha effetti positivi sia per il lavoratore disabile sia per il datore di lavoro, dato che rispettivamente ha dato la possibilità ai soggetti con una disabilità psichica di poter essere resi partecipi nel processo di inclusione lavorativa, cosa che per lungo tempo gli era stata negata e dall’altro lato ha concesso al datore di lavoro la garanzia di poter esercitare la sua libertà di scelta nell’assunzione dei dipendenti, dando appunto l’opportunità di stipulare una diversa convenzione in base al soggetto disabile.

Data la diversità di questa convenzione, oltre ai tempi e alle modalità di assunzione devono essere specificati ulteriori elementi:

- L’individuazione dettagliata delle mansioni che il soggetto dovrà svolgere e le modalità con cui dovrà porre in essere le stesse;
- La previsione di norme di sostegno, consulenza e tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dai centri di orientamento professionale;
- La previsione di verifiche periodiche sull’andamento del percorso formativo inerente alla convenzione da parte di enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

---

<sup>23</sup> Limena, L’accesso al lavoro dei disabili, pagina 123

Tutte queste ulteriori informazioni che devono essere inserite all'interno della convenzione sono volte ad agevolare quella che è sostanzialmente una realtà più delicata delle altre.

#### Convenzioni stipulate al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei disabili

In realtà di quest'altra modalità di convenzione riusciamo a dire ben poco. Questo perché, questa particolare convenzione è disciplinata al quinto comma dalla stessa legge e dallo stesso articolo delle precedenti, di cui abbiamo parlato sopra, e va semplicemente ad individuare i soggetti con cui può essere conclusa questa tipologia di convenzione. Questi soggetti sono rispettivamente:

- Cooperative sociali di integrazione;
- Consorzi costituiti come società cooperative con base sociale formata in misura non superiore al 70% da 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.

Non è richiesta alcun tipo di specificità per quanto riguarda il contenuto e le diverse forme che può prendere questa convenzione, dando quindi più libertà nelle modalità di adattamento per le varie realtà che si possono verificare.

Come si può notare sono tutti soggetti che hanno un ruolo attivo nel processo di integrazione della persona disabile a cui, con questo tipo di convenzione, gli è stato dato un ulteriore strumento per perseguire tale scopo.

#### Convenzioni di inserimento temporaneo

Questo tipo di convenzioni, disciplinate all'articolo 11 della legge 68/99, sono certamente le più complesse e difficili da attuare dato che coinvolgono più soggetti i quali sono: un datore di lavoro privato, un soggetto disabile che deve essere assunto, gli uffici provinciali competenti e una cooperativa sociale o un libero professionista disabile.

Per spiegare la complessa meccanica di questo strumento ritengo opportuno citare la spiegazione che ci è stata concessa dalla Professoressa Limena nel suo libro



“L’accesso al lavoro dei disabili”, la quale è andata a definire il procedimento di attuazione di una convenzione di inserimento temporaneo spiegandola come segue: *“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.”*<sup>24</sup>

I soggetti ospitanti, quindi, sono o le cooperative sociali, le quali comunque hanno avuto sempre un ruolo ben definito in quella che è l’inclusione sociale o il libero professionista disabile che può dare un senso di familiarità al nuovo lavoratore.

La complessità nell’utilizzo di questo tipo di convenzione è derivante anche dai limiti che alla stessa sono imposti, disciplinati dall’articolo 12 della legge 68/99.

Si tiene comunque conto che questa tipologia di convenzione è usufruibile solo dai datori di lavoro privati.

Di seguito esamineremo i requisiti richiesti per poter stipulare detta convenzione:

- L’assunzione del lavoratore deve avvenire a tempo indeterminato;
- Deve essere volta a soddisfare la copertura dell’aliquota d’obbligo prevista dall’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 aliquota di lavoratori disabili da assumere qualora l’organico aziendale sia minore a 50 dipendenti e non può riguardare più del 30% dell’aliquota nel caso l’azienda avesse più di 50 dipendenti. Quindi questo requisito deve essere rispettato con riferimento alla grandezza dell’organico;

---

<sup>24</sup> Limena, L’accesso al lavoro dei disabili, pagina 137

- Gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali sono a carico dei soggetti ospitanti per tutta la durata della convenzione che non può superare i dodici mesi, salvo concessione da parte degli uffici competenti che possono prevedere un'estensione di ulteriori dodici mesi. Naturalmente il datore di lavoro che ha effettuato l'assunzione dovrà risarcire con le proprie commesse i relativi importi che verranno erogati al nuovo dipendente dal soggetto ospitante;
- L'ultimo requisito ci va ad imporre degli elementi che devono essere espressamente previsti all'interno della convenzione e che sono:
  1. *“l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili”*<sup>25</sup>, questa particolare previsione serve a garantire un sicurezza per il nuovo lavoratore disabile di ricevere quella che è una retribuzione, cosa non scontata data la burocraticità di questo sistema, e inoltre serve anche per il soggetto ospitate a ricevere quello che può essere interpretato come un compenso per la disponibilità ad inserire un lavoratore disabile all'interno della sua azienda attraverso quello che è il risarcimento per l'inserimento del lavoratore disabile;
  2. Devono essere inseriti i nominativi dei soggetti disabili che affronteranno l'inserimento tramite la convenzione;
  3. Ultimo elemento da includere è il piano personalizzato per l'inserimento lavorativo. Tenendo conto dello scopo ultimo di questa convenzione cioè quello di preparare professionalmente il lavoratore disabile alle mansioni che poi dovrà svolgere all'interno dell'azienda nella quale è stato effettivamente assunto.

Oltre a quanto appena detto ricordiamo che all'interno della convenzione devono essere inseriti anche gli elementi essenziali previsti

---

<sup>25</sup> Legge 68, 12 marzo 1999, articolo 12 comma 2

per tutti gli altri tipi di convenzione, disciplinate al comma 7 dell'articolo 11, cioè le mansioni che poi 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.

Sfortunatamente a causa della complessità e della meccanicità di queste convenzioni le stesse non hanno preso molto piede e sono state attuate un numero molto limitato di volte.

## **2. Benefici per il datore di lavoro nell'assunzione di un lavoratore disabile.**

Passiamo ora a parlare di una realtà successiva all'assunzione di un lavoratore disabile. In questa situazione è possibile, come si evince dal titolo del paragrafo, avere dei benefici per il datore di lavoro in seguito all'assunzione. Fondamentalmente ci sono tre diversi tipi di incentivi a cui il datore di lavoro può fare richiesta e a tempo debito ne parleremo, ma ora è più importante andare a capire quali sono le condizioni che il datore di lavoro deve rispettare per poter inviare detta domanda.

Ci sono due tipologie di condizioni che devono essere rispettate cioè i principi generali valevoli per qualsivoglia agevolazione a cui si fa richiesta e poi dei principi specifici previsti per le singole.

Partiamo da quelli che sono i principi generali sanciti dal Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 all'articolo 31: a) Il primo consiste nel rispetto della condizione in cui l'assunzione del lavoratore disabile non sia derivante da un obbligo preesistente previsto dalla legge o da contratto collettivo, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. b) Il secondo principio consiste nel rispetto del diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, il diritto alla precedenza sorge a capo del lavoratore che è stato titolare di uno o più contratti presso la stessa

azienda per un periodo superiore a sei mesi e da diritto allo stesso di essere preferito in un eventuale assunzione a tempo indeterminato effettuata dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi alla cessazione del rapporto qualora la nuova posizione vacante si riferisse alle stesse mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di preferenza ha validità dodici mesi dalla cessazione del rapporto; questo vuol dire che solo i lavoratori licenziati nei dodici mesi precedenti, i quali hanno svolto le stesse mansioni della posizione vacante, hanno il diritto ad essere preferiti rispetto ad un altro candidato. c) Un ulteriore condizione che deve essere rispettata per il riconoscimento delle agevolazioni è che il datore di lavoro non abbia in atto sospensioni del lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive. d) È anche da tenere conto che gli incentivi non spettano se si riferiscono a quei lavoratori che sono stati licenziati, nei sei mesi precedenti all'assunzione, da datori di lavoro che al momento del licenziamento presentavano assetti coincidenti con quelli del nuovo datore di lavoro, ovvero che con quest'ultimo abbiano un rapporto di collegamento o di controllo. Si considerano controllate le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili dall'assemblea ordinaria; la società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; e infine la società che sono sotto l'influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Si considerano invece collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole, l'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti, un decimo se la società è quotata in mercati regolamentati.

Andiamo ora a parlare di quelli che sono i principi specifici che, come abbiamo già detto, variano in base al tipo di agevolazione a cui si fa richiesta. Di nostro interesse c'è il rispetto dell'articolo 33 del Regolamento Europeo 651/2014 che disciplina gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità e che al comma 3 sancisce quanto segue: *“Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero*

*di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.”<sup>26</sup>. Da quanto appena definito si desume che per il riconoscimento delle agevolazioni è necessario che l'assunzione del lavoratore disabile determini un incremento occupazionale; si ha questo tipo di incremento quando si vede un incremento dell'occupazione confrontando il numero medio dell'unità lavoro dell'anno precedente e successivo all'assunzione. L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si verifichi a causa di:*

- Dimissioni volontarie;
- Invalidità;
- Pensionamento per raggiungimento limiti d'età;
- Riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- Licenziamento per giusta causa.

Teniamo comunque conto che tutte queste condizioni devono sì essere rispettate, ma di base le assunzioni che riconoscono la possibilità di richiedere delle agevolazioni sono le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, o le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Ora che abbiamo un quadro generale sui parametri che devono essere rispettati, andiamo a capire nello specifico quali sono i tipi di agevolazioni a cui può fare richiesta il datore di lavoro successivamente all'assunzione di un lavoratore disabile.

Come abbiamo già detto a inizio paragrafo esistono tre diversi tipi di agevolazioni. I tipi di incentivo che possono essere richieste si differenziano in base al soggetto disabile che è stato assunto, cioè:

1. Il lavoratore disabile ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazione ascritta dalla prima alla terza categoria, la misura

---

<sup>26</sup> Regolamento Europeo 651, 17 giugno 2014, articolo 33 comma 3

dell'incentivo consiste nel 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, questo incentivo ha una durata massima di 36 mesi;

2. Il lavoratore disabile ha una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, la misura dell'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e la durata massima dell'incentivo è di 36 mesi.
3. Il lavoratore disabile ha una disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione delle capacità lavorative superiore al 45%, la misura dell'incentivo è del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Questo incentivo ha una durata massima di 60 mesi e può essere fatto valere anche per le assunzioni a tempo determinato, per tutta la durata del contratto, che comunque non deve essere inferiore a 12 mesi.

Il meccanismo degli incentivi è disciplinato dalla Legge 68/1999 la quale ha subito però diverse modifiche con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 il quale sostanzialmente è andato a togliere la condizione secondo cui l'assunzione della persona disabile doveva essere derivante da una convenzione al fine di poter richiedere un incentivo, e inoltre è stata modificata tutta la procedura della concessione dell'incentivo il quale non è più erogato dalle regioni ma sarà corrisposto direttamente dall'INPS ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce dei contributi mensili. È quindi a quest'ultimo che il datore di lavoro deve inviare l'apposita richiesta al fine di farsi riconoscere l'incentivo. È comunque possibile che per mancanza di fondi l'INPS non riesca a far fronte a tutte le richieste, le quali saranno, di conseguenza, declinate.

### **3. Accomodamenti ragionevoli, modalità di inserimento del lavoratore disabile nei luoghi di lavoro.**

Gli accomodamenti ragionevoli sono delle misure, delle pratiche o dei cambiamenti che possono essere messi in atto per permettere ad una persona con una disabilità di partecipare pienamente e in modo efficace nella società; quindi, questo vuol dire anche avere un accesso libero al lavoro. Questo obiettivo lo potevamo desumere

da quello che è il fine ultimo della Legge 68/1999. Infatti, nell'ambito lavorativo, gli accomodamenti ragionevoli sono misure che possono essere adottate per consentire ai dipendenti con disabilità di svolgere le loro mansioni in modo efficace ed agevole.

Quindi cosa può fare il datore di lavoro al fine di agevolare l'ingresso del lavoratore disabile nell'ambito aziendale?

Per facilitare questa impresa l'INAIL mette a disposizione un sostegno economico ai datori di lavoro che hanno l'intenzione di adattare il posto di lavoro al neoassunto lavoratore disabile o anche qualora ci sia un reinserimento lavorativo in seguito ad un infortunio.

Questo sostegno economico varia in base a ciò che il datore di lavoro ritiene opportuno svolgere ai fini dell'inserimento. Infatti, gli interventi devono essere definiti in un progetto personalizzato che il datore di lavoro sottoscrive insieme all'INAIL e al lavoratore, il quale poi dovrà essere autorizzato dalla direzione generale dell'INAIL.

Le tipologie di interventi rimborsabili sono:

- Superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con un limite di spesa rimborsabile di € 135.000;
- Adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro, con un limite di spesa rimborsabile di € 135.000;
- Formazione, con un limite di spesa di € 15.000.<sup>27</sup>

Fatta presente questa possibilità per i datori di lavoro di richiedere un sostegno economico per garantire un'accessibilità all'interno dell'azienda, si deve tenere conto che l'accessibilità deve essere vista da diversi punti di seguito ne analizzeremo alcuni.

Partiamo dall'integrazione sociale del lavoratore disabile nell'ambiente lavorativo, questa deriva da un adattamento fisico e strutturale delle postazioni di lavoro e degli spazi comuni in modo tale da essere accessibili e facilmente utilizzabili dai lavoratori con una certa disabilità. Oltre a questo, il datore di lavoro, nella

---

<sup>27</sup> Torni, Disabilità e lavoro, pagina 103

valutazione dei rischi a cui sono sottoposti i lavoratori e alle eventuali prevenzioni, deve tenere conto delle condizioni fisiche e psicologiche in cui versa il lavoratore disabile, prenderne atto ed adattare la prevenzione al rischio, il quale può essere differente, per un diverso numero di ragioni, rispetto a quello di un normale dipendente.

Un altro punto estremamente importante da tenere in considerazione per garantire l'integrazione sociale è l'attenzione agli atti discriminatori, il datore di lavoro infatti deve cercare di garantire che i dipendenti presenti all'interno dell'azienda non mettano in essere atti di discriminazioni contro il lavoratore disabile. Un modo per risolvere questo problema potrebbe essere la formazione dei dipendenti alla conoscenza della disabilità di cui è protagonista il dipendente, perché aimè sappiamo che molto spesso la discriminazione è frutto dall'ignoranza di molti.

L'accessibilità poi, come abbiamo già detto, deriva dall'adattamento dell'ambiente lavorativo al lavoratore disabile, questo significa adeguare i luoghi di lavoro alla particolare disabilità oppure anche acquistare o modificare le attrezzature già presenti all'interno dell'azienda in modo tale da consentire un normale svolgimento delle mansioni, con riferimento a quest'ultimo un esempio potrebbe essere l'acquisto di tastiere Braille per i non vedenti. Da tenere in considerazione per l'adattamento dei luoghi di lavoro è la segnaletica presente all'interno degli stessi, facciamo un esempio per rendere il concetto più reale: il dipendente disabile ha difficoltà di apprendimento, una soluzione potrebbe in parte essere prevista dall'associazione di un'immagine o di un grafico ad una parola scritta, dato che i simboli possono essere più facilmente assimilati.

Ci sono poi molti altri modi per garantire un facile accesso al lavoratore disabile all'interno della realtà aziendale, i quali però variano da caso in caso.



## CONCLUSIONI

In conclusione, la disabilità sul lavoro rimane, nonostante gli evidenti miglioramenti che ci sono stati nel tempo, un tema ancora aperto e complesso, che richiede un impegno costante da parte delle istituzioni, delle aziende e della società in generale, per garantire l'effettivo rispetto dei diritti delle persone con disabilità e per promuovere una cultura volta all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, perché sfortunatamente al giorno d'oggi la disabilità, sia dal punto di vista sociale che lavorativo, è ancora vista come un peso.

L'analisi, che abbiamo affrontato nel corso dell'elaborato, della normativa italiana sulla disabilità e sugli strumenti a disposizione dei datori di lavoro, come il collocamento mirato e le convenzioni, ha evidenziato l'importanza di tali strumenti per favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, ma anche la necessità di un loro costante miglioramento e adeguamento alle esigenze delle persone con disabilità e delle imprese.

Inoltre, è fondamentale che l'inclusione delle persone con disabilità sul posto di lavoro non sia vista solo come un obbligo normativo, ma come un'opportunità per le imprese di valorizzare le competenze e le capacità delle persone con disabilità, promuovendo una cultura dell'inclusione e della diversità che può portare benefici a livello organizzativo e sociale.

In sintesi, la disabilità sul lavoro rappresenta una sfida importante per la società contemporanea, ma anche un'opportunità per promuovere una cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze, che possa portare a un maggior benessere individuale e collettivo.

## BIBLIOGRAFIA

Albini Pierangelo (2000) *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*. CEDAM.

Ballestro M.V. Balandi G.G (2005) *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*. Il mulino.

Bregolato Marta (2018) *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*. Primiceri Editore.

Finzi Enrico (2008) *Oltre il collocamento obbligatorio: valorizzazione professionale delle persone con disabilità e produttività nel mondo del lavoro*. Guerini e associati.

Limena Francesca (2004) *L'accesso al lavoro dei disabili*. CEDAM.

Torni Luca (2020) *Centro Studi Normativa del Lavoro, Disabilità e lavoro*. SEAC.

Fabio Becchelli (2021) *Pillole di collocamento mirato, gli strumenti del collocamento mirato*. Veneto Lavoro.

Cassella Claudia (2021) *La condizione giuridica delle persone con disabilità: evoluzione problemi e prospettive*. BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto, n. 4 115-134

## SITOGRAFIA

Legge n. 118, 30 marzo 1971

([https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1971-04-02&atto.codiceRedazionale=071U0118&elenco30giorni=false#:~:text=LEGGE%2030%20marzo%201971%2C%20n,118&text=La%20Camera%20dei%20deputati%20ed,dei%20mutilati%20ed%20invalidi%20civili.](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1971-04-02&atto.codiceRedazionale=071U0118&elenco30giorni=false#:~:text=LEGGE%2030%20marzo%201971%2C%20n,118&text=La%20Camera%20dei%20deputati%20ed,dei%20mutilati%20ed%20invalidi%20civili.))

Decreto Legislativo n. 509, 11 dicembre 1988

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1988/11/26/088G0584/sg.>)

Legge n. 104, 5 febbraio 1992

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

Decreto Ministeriale 5 febbraio 1992

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/26/092A0771/sg.>)

Convenzione Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità 13 dicembre 2006

([https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c\\_01\\_convenzione\\_onu\\_ita.pdf](https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf))

Legge n. 68, 12 marzo 1999

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

Costituzione della Repubblica Italiana, 1° gennaio 1968

(<https://www.gazzettaufficiale.it/anteprima/codici/costituzione>)

Regolamento Europeo n. 651, 17 giugno 2014

([https://www.mise.gov.it/images/stories/normativa/Regolamento651\\_2014.pdf](https://www.mise.gov.it/images/stories/normativa/Regolamento651_2014.pdf))

Decreto Legislativo n. 150, 14 settembre 2015

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00162/sg>)

Decreto Legislativo n. 151, 14 settembre 2015

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg>)

Legge n. 482, 2 aprile 1968

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

Legge n. 367, 5 marzo 1963

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1963/04/02/063U0367/sg>)

Legge n. 375, 3 giugno 1950

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1950/06/28/050U0375/sg>)

Decreto Legislativo n. 151, 26 marzo 2001

(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg>)

Interpello Ministro del Lavoro n. 1, 15 gennaio 2010  
(<https://sitiarcheologici.lavoro.gov.it/Strumenti/interpello/Documents/12010.pdf>)

Circolare del Ministro del Lavoro n. 2, 22 gennaio 2010  
(<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Documents/Circolare-n-2-del-22012010.pdf>)

Decreto Legislativo n. 276, 10 settembre 2003  
(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>)

Decreto Legislativo n. 81, 25 giugno 2015  
(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>)

Accordo tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni, 22 febbraio 2001  
(<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/19/001A4046/sg>)