

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA  
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E  
STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Scienze politiche, relazioni  
internazionali, diritti umani



L'INSERIMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON  
DISABILITA'

*Relatore:* Prof. Marco Mascia

*Laureanda:* Diana Petronela Vlajinca

Matricola: 1229623

A.A. 2021/2022



*Alla mia famiglia,  
per avermi insegnato a non arrendermi  
e per avermi dato la forza di volontà per arrivare fin qui.*

*Ai miei amici,  
che mi sostengono in tutto e per tutto,  
che mi sopportano e che hanno sempre creduto in me.*

# INDICE

<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
--------------------------	----------

## **CAPITOLO I**

<b>LA DISABILITA' NEL CONTESTO ITALIANO E INTERNAZIONALE.....</b>	<b>7</b>
---	----------

1.1 La disabilità nelle fonti nazionali.....	7
1.1.1 Legge 482/68.....	10
1.1.2 Legge 104/92.....	13
1.1.3 Legge 68/99.....	15
1.2 La disabilità nelle fonti internazionali.....	17

## **CAPITOLO II**

<b>SISTEMA DEL COLLOCAMENTO.....</b>	<b>23</b>
--------------------------------------	-----------

2.1 Il collocamento mirato.....	23
2.1.1 Iscrizione presso il Centro per l'Impiego.....	26
2.1.2 Esoneri e sanzioni in caso di omissione dell'obbligo per le aziende.....	28
2.2 Il collocamento degli invalidi psichici.....	32
2.3 Diritti e agevolazioni.....	35

<b>CAPITOLO III</b>	
<b>L'INSERIMENTO AZIENDALE DELLA PERSONA CON</b>	
<b>DISABILITA'</b> .....	41
3.1 L'avviamento al lavoro dei lavoratori con disabilità.....	41
3.2 Le convenzioni.....	44
3.3 La costituzione del rapporto di lavoro e il suo svolgimento.....	48
3.3.1 Le diverse tipologie di contratto.....	50
<b>CONCLUSIONI</b> .....	54
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	56
<b>SITOGRAFIA</b> .....	57

# INTRODUZIONE

Obiettivo principale della tesi è quello di affrontare il tema dell'inserimento lavorativo delle persone che presentano una qualche forma di disabilità.

Purtroppo, queste persone hanno sempre incontrato diverse difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro, in quanto essendo viste come "diverse" vengono discriminate ed emarginate. La difficoltà è dovuta anche al semplice fatto che le aziende tendono a preferire i lavoratori "normodotati". L'articolo 4 della Costituzione italiana afferma che: "*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto*"<sup>1</sup>. Pertanto, il diritto al lavoro spetta anche alle persone affette da disabilità. Lavorando hanno l'opportunità di diventare autonome e indipendenti dal punto di vista economico e patrimoniale, di aumentare la propria autostima in base ai risultati che hanno raggiunto, nonché di realizzare i propri obiettivi.

Alla luce di quanto affermato nell'elaborato, sorge la domanda se il quadro normativo possa essere tutt'ora considerato in grado di realizzare la garanzia del diritto al lavoro per le persone affette da una qualche forma di disabilità.

Nella stesura di questo elaborato verranno principalmente perscrutate le novità della legge n. 68 del 12 marzo 1999 sul diritto al lavoro dei soggetti disabili, ma anche i modi con cui la tale legge viene applicata a livello territoriale.

Nel primo capitolo viene inizialmente definita la nozione di disabilità secondo le fonti nazionali e internazionali. Dal punto di vista internazionale, documento di notevole importanza è la cosiddetta Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, la quale è stata adottata il 13 dicembre del 2006 e il cui obiettivo principale è quello di superare le discriminazione e le violazioni dei diritti umani.

Successivamente vengono prese in esame le principali normative nazionali che si occupano della tutela delle persone con disabilità, quali la legge n.

---

<sup>1</sup> Articolo 4, Costituzione Italiana.

104 del 5 febbraio 1992, “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”, la Legge n. 482 del 2 aprile 1968 denominata “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le amministrazioni e le aziende private” e la Legge n. 68 del 12 marzo 1999, la quale ha abrogato la normativa precedente, segnando il passaggio a un sistema di collocamento mirato delle persone con disabilità.

Di seguito, nel secondo capitolo, viene trattata la disciplina del collocamento mirato, la quale ha il compito di inserire la persona con disabilità nel posto di lavoro più adatto alle proprie capacità lavorative.

Vengono, ulteriormente, trattati gli esoneri dall’obbligo di assunzione di cui possono godere alcune aziende e le sanzioni previste dalla legge n. 68/99 in caso di ottemperanza degli obblighi.

L’ultimo paragrafo del secondo capitolo è dedicato, invece, alla spiegazione di tutta una serie di agevolazioni di cui possono beneficiare sia i lavoratori con disabilità che i propri familiari.

Infine, il terzo capitolo si concentra sull’analisi dell’avviamento al lavoro delle persone affette da disabilità, il quale può avvenire attraverso tre modi differenti. La legge n. 68 del 1999 prevede, infatti, l’avviamento mediante la richiesta nominativa, la richiesta numerica o la richiesta per mezzo di convenzioni. Queste ultime vengono stipulate tra il datore di lavoro e gli uffici competenti e le principali sono: le convenzioni ordinarie, le convenzioni di integrazione lavorativa e quelle di inserimento lavorativo.

Nel presente capitolo viene poi trattato l’argomento riguardante la costituzione del rapporto di lavoro, il quale sorge solamente in seguito alla stipula del contratto di lavoro, ovvero l’atto negoziale tra le parti.

La tesi si conclude, infine, con la presa in esame delle diverse tipologie di contratti esistenti.





# **CAPITOLO I**

## **LA DISABILITA' NEL CONTESTO ITALIANO E**

### **INTERNAZIONALE**

#### **1. La disabilità nelle fonti nazionali**

Molto spesso le persone utilizzano termini che fanno riferimento alla patologia da cui la persona è affetta assumendola come una caratteristica che la identifica, come ad esempio “sordo, cieco, sordomuto”.

Dagli anni '70-80 del Novecento il concetto di soggetto con funzionalità psico fisiche alterate viene inizialmente indicato con il termine “handicappato”, successivamente come “disabile”, per poi arrivare al giorno d'oggi ad utilizzare sempre più frequentemente il termine “persona con disabilità” per sottolineare che ciascuno di noi è portatore di risorse e abilità differenti. Infatti, la persona affetta da disabilità non è un soggetto privo di abilità, ma è una persona che presenta abilità diverse da quelle che si riscontrano nelle persone con condizioni lavorative normali.<sup>2</sup>

Oggi quando si parla di invalidità, handicap e disabilità si tende a fare riferimento a 3 status differenti.

Le leggi italiane hanno spesso fatto confusione terminologica per quanto riguarda soprattutto il concetto di disabilità, di cui non esiste un'unica definizione in quanto tale nozione è in continua evoluzione, che cambia a seconda del contesto a cui ci si riferisce.

Per invalidità si intende la difficoltà a svolgere alcune funzioni tipiche della vita quotidiana o di relazione a causa di una menomazione o di un deficit fisico, psichico o intellettuale, della vista o dell'udito (Innesti, 2014).

Quando si parla di invalidità è bene distinguere due situazioni diverse: il soggetto invalido sin dalla nascita e l'invalido sopravvenuto. Dal punto di vista lavorativo, nel primo caso la persona ha bisogno di una formazione professionale che gli permetta di lavorare tenendo però conto della sua

---

<sup>2</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editori, 2018.

disabilità. Nel secondo caso, invece, il soggetto ha già un suo lavoro, ma ad un certo punto, per una qualsiasi causa, si ritrova ad avere una menomazione, la quale non gli permette più di svolgere la sua mansione. Altra parola menzionata precedentemente è “handicap”. Questa si riferisce a una situazione di svantaggio di tipo contestuale vissuta da una determinata persona che limita o impedisce la possibilità di ricoprire il ruolo normalmente proprio di quella persona in relazione all’età, al sesso e a fattori socioculturali.

Con il termine disabilità si intende, invece, una qualsiasi restrizione o carenza conseguente ad una menomazione della capacità di svolgere un’attività nel modo o nei limiti che vengono ritenuti normali per una persona. Si parla, quindi, di disabilità quando una persona non è in grado di svolgere un’attività che normalmente è attesa per una persona “normale”. L’ordinamento italiano riconosce l’uomo come individuo sociale. A tal proposito, in particolare l’art. 3 della Costituzione recita: “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”.<sup>3</sup>

È compito della Repubblica italiana offrire strumenti legislativi per poter superare le differenziazioni, in quanto le disabilità, nel contesto lavorativo, potrebbero diventare non solo una condizione di emarginazione, ma anche di discriminazione.<sup>4</sup>

Per quanto riguarda la normativa nazionale, si può fare riferimento a tre testi normativi di base: l’art. 38 della Costituzione, il quale al comma 3 prende in considerazione gli “inabili” e i “minorati” e sancisce: “*Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all’assistenza*”.<sup>5</sup> Al secondo comma invece lo stesso articolo afferma: “*I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia,*

---

<sup>3</sup> Art.3 Costituzione italiana

<sup>4</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018.

<sup>5</sup> Art.38, comma 1, Costituzione italiana.

*invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*”;<sup>6</sup> la legge 5 febbraio 1992, n. 104, legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate; la legge 12 marzo 1999, n. 68, la quale, invece, dispone le norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Secondo la legge n. 104/1992, una persona viene considerata affetta da disabilità se presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabile o progressiva, in grado di compromettere in modo negativo l’apprendimento, le relazioni e l’inserimento, ma anche l’integrazione nel mondo del lavoro e nella società<sup>7</sup>.

Con la legge 68/1999, “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” è stata introdotta una definizione di disabilità a fini lavorativi (Innesti, *bollettinoadapt.it*, 2014). All’art.1 essa distingue tra i soggetti con disabilità le persone “affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali”; i “portatori di handicap intellettuale”; le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio”.<sup>8</sup>

Il concetto di disabilità lo si incontra anche nella legge 9 gennaio 2004, n. 6 chiamata “Riforma dell’amministrazione di sostegno”, la quale ha introdotto nell’ordinamento italiano l’istituto di amministratore di sostegno con lo scopo di proteggere tutte le persone che a causa di un’infermità o di una menomazione fisica o psichica, non hanno più la possibilità di provvedere alla cura dei propri interessi personali e/o economici.

Tornando alla Costituzione italiana, di notevole importanza sono anche gli artt. 2, 3 e 34 in quanto hanno degli obiettivi ben definiti. L’art. 3, comma secondo, infatti, impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli “che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”, dove per lavoratori si intendono anche coloro che presentano una qualche forma di disabilità.

---

<sup>6</sup> Art. 38, secondo comma, Costituzione italiana.

<sup>7</sup> Art. 3 comma 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

<sup>8</sup> Ballestrero M.V., Balandi G.G., *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino.

Il combinarsi degli artt. 2 e 34 Cost. ha consentito alla Corte costituzionale di affermare che se la “scuola è aperta a tutti” (art. 34 Cost), ciò impone di garantire l’inserimento del giovane con disabilità nella “comunità scolastica”, ovvero in una formazione sociale (art. 2 Cost).<sup>9</sup>

Come già anticipato all’inizio del paragrafo, la presenza di diverse nozioni di disabilità nell’ordinamento italiano dimostra come tale concetto continua a evolvere nel corso del tempo a seconda di vari fenomeni: del contesto di riferimento, dell’aumento della sensibilità sociale, ma anche della presa di coscienza politica.

### **1.1.1 Legge 482/68**

Nel tentativo di dare ordine alla disciplina riguardante il collocamento obbligatorio, fu emanata la Legge 2 aprile 1968, n. 482, “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private”.

Tale legge poggiava su principi ispiratori: “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 dovevano assumere soggetti protetti di una determinata categoria, gli obbligati dovevano 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”.<sup>10</sup>

La legge n. 482/68, comunemente chiamata “Legge sul collocamento obbligatorio” prevedeva l’istituzione di liste speciali separate per il collocamento di alcune categorie di persone per le quali risulta più difficile

---

<sup>9</sup> Brambilla M., D’Amico M., Crestani V., Nardocci C., *Genere, Disabilità, Linguaggio. Progetti e prospettive a Milano*, FrancoAngeli, 2021, cit. pag. 160.

<sup>10</sup> Albin P., Crespi M., Di Seri E., *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio*, CEDAM, 2000, cit., pagg. 48-49.

l'inserimento nel mondo del lavoro. Coloro che beneficiavano del collocamento obbligatorio, secondo questa legge, rientravano in differenti categorie di soggetti cosiddetti deboli. In particolare, nel primo comma dell'art. 1 viene fornito un elenco dettagliato dei beneficiari: invalidi di guerra, militari e civili, invalidi per servizio, invalidi del lavoro, invalidi civili, ciechi, sordomuti, orfani e vedove dei caduti di guerra.<sup>11</sup>

Non beneficiavano del collocamento, invece, coloro che, pur appartenendo alle categorie sopra citate, superavano il cinquantesimo anno di età o che, "per la natura ed il grado di invalidità, possono risultare dannosi alla salute dei colleghi di lavoro o alla sicurezza degli impianti".<sup>12</sup>

Per poter godere delle tutele del collocamento obbligatorio, viene richiesta la sussistenza di una percentuale minima di disabilità. Tale percentuale, però, a causa di abusi che avevano portato al riconoscimento di disabilità inesistenti, venne successivamente elevata.

L'art. 9 della legge in esame prevedeva "l'aliquota complessiva da riservarsi da parte delle aziende private e delle pubbliche amministrazioni di cui al primo comma dell'art. 1 per le assunzioni di cui alla presente legge". Tale aliquota è ripartita tra le varie categorie di riservatari nelle seguenti misure:

- Invalidi di guerra: 25%;
- Invalidi civili di guerra: 10%;
- Invalidi per servizio: 15%;
- Invalidi del lavoro: 15%;
- Orfani e vedove di guerra per servizio e per lavoro: 15%;
- Invalidi civili: 15%;
- Sordomuti: 5%.<sup>13</sup>

La legge n. 482 del 1968 interessava un'elevata gamma di soggetti datori di lavoro. Gli obblighi di assunzione, infatti, dovevano essere rispettati dalle imprese private e dalle amministrazioni dello stato, dalle amministrazioni regionali, provinciali e comunali, dalle aziende di Stato, nonché dalle

---

<sup>11</sup> Art. 1, comma 1, Legge 2 aprile 1968, n. 482.

<sup>12</sup> Albin P., Crespi M., Di Seri E., *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio*, CEDAM, 2000.

<sup>13</sup> Art. 9, Legge 2 aprile 1968, n. 482.

amministrazioni degli enti pubblici in genere e degli istituti soggetti a vigilanza governativa.<sup>14</sup>

Secondo l'art. 16, comma quattro, era il datore di lavoro a dare il via alla procedura di collocamento, attraverso l'invio, agli Uffici Provinciali del Lavoro, della richiesta di avviamento. Le amministrazioni dello Stato, le aziende e gli enti pubblici possono scegliere e assumere direttamente i lavoratori appartenenti alle categorie indicate nel titolo I della presente legge iscritti nelle liste di collocamento, e possono anche decidere, in caso di esaurimento degli aspiranti di una categoria, di coprire i posti con aspiranti appartenenti ad altre categorie.<sup>15</sup>

Inoltre, il decreto-legge 29 gennaio 1983 n. 17, convertito in legge 25 marzo 1983 n.79, introdusse una nuova tutela, la quale consisteva nella "sospensione degli obblighi nei confronti di imprese impegnate in processi di ristrutturazione, conversione, riorganizzazione o soggette all'amministrazione straordinaria".<sup>16</sup>

Le imprese private, che non erano in grado di occupare l'intera percentuale degli invalidi prescritta, potevano richiedere al Ministero del Lavoro l'esonero parziale degli obblighi nei confronti dei soggetti invalidi. Tale esonero non era automatico, ma necessitava una apposita motivata istanza, nonché di un decreto autorizzativo.<sup>17</sup>

Particolare attenzione va alla disciplina dell'accertamento sanitario, la quale è prevista dall'articolo 20 della legge 482/68. L'accertamento delle condizioni di invalidità avveniva ad opera di un collegio medico, costituito presso l'ufficio provinciale sanitario, con provvedimento del Prefetto. Il collegio era formato "dal medico provinciale che lo presiedeva, da un ispettore medico del lavoro, da un medico in rappresentanza dei datori di lavoro e da uno designato dall'associazione".<sup>18</sup> Scopo di tale collegio

---

<sup>14</sup> Albini P., Crespi M., Di Seri E., *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio*, CEDAM, 2000.

<sup>15</sup> Art. 16, comma 5, Legge 2 aprile 1968, n. 482.

<sup>16</sup> Art. 9, decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17.

<sup>17</sup> Albini P., Crespi M., Di Seri E., *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio*, CEDAM, 2000.

<sup>18</sup> Art. 20, comma 2, Legge 2 aprile 1968, n. 482.

medico era quello di valutare la pericolosità del soggetto in questione in relazione a compagni e impianti.

Secondo il comma terzo dell'art.20, l'invalido poteva chiedere l'accertamento "della compatibilità del suo stato fisico con le mansioni a lui affidate all'atto dell'assunzione o successivamente".<sup>19</sup>

### **1.1.2 Legge 104/92**

Per Legge 104 si intende la cosiddetta "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate". Questa, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 17 febbraio del 1992, "regola tutti i diritti, le agevolazioni in termini di lavoro, i benefici in termini fiscali e tanto altro per le persone che sono affette da disabilità" (Legge 104/92 Disabili - Permessi, Novità, Agevolazioni, s.d.).

La norma ha come scopo principale quello di assicurare un sostegno adeguato non solo all'individuo che presenta una certa disabilità, ma anche ai suoi familiari, in quanto molto spesso e in molti casi si trovano a dover prendersi cura di loro.

Come già accennato, coloro che possono fare riferimento a questa legge sono appunto le persone affette da una qualche forma di disabilità. Il legislatore ha chiarito meglio questo concetto all'art. 3, dove viene spiegato cosa si intende per persona handicappata. L'articolo in questione definisce quanto segue: "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>20</sup>

All'art. 1, invece, vengono elencate le finalità della legge. Queste ultime sono:

---

<sup>19</sup> Art. 20, comma 3, legge 482/68.

<sup>20</sup> Art. 3, primo comma, Legge 5 febbraio 1992, n.104.

- Garantire “il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata” e promuovere “la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società”;
- Prevenire e rimuovere “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”;
- Perseguire “il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali” e assicurare “i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata”;
- Predisporre “interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata”.<sup>21</sup>

Inoltre, la legge in esame si occupa della tutela di queste persone attraverso una serie di interventi, quali: “servizi di terapia e riabilitazione, per consentire il recupero del disabile - se possibile - o per agevolarne la permanenza all'interno del suo contesto familiare”; “il supporto alla famiglia, attraverso informazioni, sostegno psicologico, economico e il coinvolgimento negli interventi socio-sanitari”; “azioni di prevenzione dirette ai bambini (anche nelle scuole) per contrastare la minorazione, limitarne i disagi, accertare l'insorgenza di malattie invalidanti”; “interventi volti ad assicurare la salubrità degli ambienti sui luoghi di lavoro, nell'ambiente di vita e la prevenzione di infortuni” (Legge 104/92 Disabili - Permessi, Novità, Agevolazioni, s.d.).

Affinché l'individuo possa godere delle misure di sostegno previste dalla legge, è necessario che gli sia accertata una qualsiasi forma di handicap. L'accertamento della disabilità viene effettuato da commissioni mediche che si trovano presso le unità sanitarie locali ASL.

---

<sup>21</sup> Art.1, Legge 104/92.

Per accedere alla legge, inoltre, è fondamentale presentare domanda. Per fare ciò vi è un iter procedurale specifico da seguire: in primo luogo il proprio medico di base, cosiddetto medico curante o di famiglia, deve compilare il certificato introduttivo, nel quale inserisce una serie di informazioni, quali: “la natura delle infermità invalidanti, i dati anagrafici, le patologie invalidanti da cui il soggetto è affetto” (Legge 104/92 Disabili - Permessi, Novità, Agevolazioni, s.d.).

Successivamente, il documento dovrà essere inviato in modo telematico all’INPS. Come ultima cosa, infine, vi è la visita da parte della Commissione medica della ASL, la quale dovrà accertare la disabilità. La visita può avvenire sia presso il domicilio dell’individuo, previa richiesta del medico, sia presso il luogo stabilito dal sistema informatico dell’INPS (Legge 104/92 Disabili – Permessi, Novità, Agevolazioni, s.d.).

### **1.1.3 Legge 68/99**

La legge 12 marzo 1999, n. 68, chiamata “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, ha abrogato la precedente normativa, ovvero la Legge n. 482 del 2 aprile 1968.

La legge, come affermato anche nell’art.1, ha come principale obiettivo “l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”.<sup>22</sup> Essa, inoltre, prevede misure a tutela delle persone che a causa di una certa disabilità non hanno le stesse opportunità di inserimento nel mondo del lavoro rispetto a quelle che, invece, non presentano alcuna disabilità.

Tale norma si applica ad alcuni individui, quali:

- “Le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento [...]”;
- “Le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento [...]”;

---

<sup>22</sup> Art.1, Legge 68/99.

- “Le persone non vedenti o sordomute [...]”;
- “Le persone invalide di guerra, invalidi civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all’ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra [...]”.<sup>23</sup>

La legge 68/1999 si occupa della tutela dei lavoratori svantaggiati, i quali rientrano nelle cosiddette categorie protette. Con questo termine si indicano “tutte quelle persone che, data una condizione di svantaggio sociale, personale e medica, hanno bisogno dell’aiuto dello stato per un’agevolazione in ambito lavorativo, principalmente riguardante il processo di assunzione” (Vegliante, 2020).

A far parte delle categorie protette non sono solo le persone affette da disabilità, ma rientrano anche:

- “I profughi italiani rimpatriati”;
- I coniugi e orfani di deceduti a causa del lavoro, di servizio svolto nelle pubbliche amministrazioni o di guerra ed equiparanti”;
- “Coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, lavoro e servizio”;
- “Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata” (Vegliante, Abilitychannel. Persone e disabilità, 2020).

Coloro che possiedono questi requisiti, che siano disoccupati e che abbiano un’età compresa tra i 15 e i 65 anni, hanno il diritto di iscriversi alle liste provinciali del collocamento mirato presso i Centri dell’impiego (Fattizzo, 2021).

La novità della legge in questione riguarda il passaggio da una modalità di inserimento obbligatoria, il cosiddetto collocamento obbligatorio, a una consensuale, il collocamento mirato.

In aggiunta, la legge in esame, come affermato anche all’art.3, obbliga le imprese con più di 15 dipendenti ad assumere una certa quota di persone che appartengono alle categorie protette, nella misura di un lavoratore se

---

<sup>23</sup> Art.1, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

occupano da 15 a 35 dipendenti, due lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti e almeno il sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.<sup>24</sup>

Con la legge 68/99 cambia l'approccio: le persone con disabilità non sono più soggetti da assistere, ma diventano "soggetti che hanno il diritto al lavoro, cittadini da promuovere che possono costituire una risorsa per la collettività" (Norme per il diritto al lavoro dei disabili, s.d.).

## **1.2 La disabilità nelle fonti internazionali**

Quando si affronta il tema della disabilità è necessario fare riferimento anche alla normativa internazionale che si occupa delle persone con disabilità.

Una svolta importante nella politica internazionale in materia di disabilità si è avuta nel 1981, anno in cui è stato adottato il "Programma di azione mondiale relativo alle persone con disabilità". Si tratta di una strategia generale fondata sull'assunto dell'"uguaglianza di opportunità" inteso come mezzo per consentire la piena partecipazione delle persone con disabilità a tutti gli aspetti della vita e dello sviluppo sociale ed economico (One global voice. Uniti e unici nel valore della diversità, 2020).

Il Consiglio Europeo, nel triennio 1991-1993, adotta il programma di azione comunitaria, il quale prende il nome di HELIOS I (Handicapped people in the European community Living Independently in an Open Society). Nel triennio successivo (1994-1996), viene approvato un ulteriore programma denominato HELIOS II, il cui obiettivo è quello di rinforzare gli scambi tra i Paesi europei, inquadrando tre temi principali: l'integrazione scolastica, l'integrazione economica e quella sociale. Altre tematiche oggetto di tale programma furono anche la prevenzione e la rieducazione funzionale dei disabili.

Nel 1991 viene adottata la Carta Sociale Europea. Questa è un trattato del Consiglio d'Europa il cui fine principale è quello di riconoscere i diritti umani

---

<sup>24</sup> Art.3, Legge 12 marzo 1999, n.68.

e le libertà, nonché quello di accertare un meccanismo di controllo per garantirne il rispetto da parte degli stati. Al punto 15 del preambolo prevede che “ogni persona portatrice di handicap ha diritto all’autonomia, all’integrazione sociale ed alla partecipazione alla vita della comunità.”<sup>25</sup>

Anche la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori ritiene importante il compito di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa l’esigenza di intraprendere determinate azioni utili all’integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili. All’articolo 26 tratta l’inserimento delle persone disabili e sostiene: “*ogni persona handicappata, a prescindere dall’origine o dalla natura dell’handicap, deve poter beneficiare di concrete misure aggiuntive intese a favorire l’inserimento sociale e professionale*”.<sup>26</sup>

Parlando dei diritti delle persone colpite da disabilità, è importante citare anche la cosiddetta Carta dei diritti fondamentali dell’UE, la quale è stata approvata dal Parlamento europeo il 14 novembre 2000. È composta di 54 articoli suddivisi in 6 capi, tra i quali, in particolare al capo III, si affronta il tema dell’uguaglianza e della disabilità. Tale capo, infatti, afferma l’uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge e dedica una buona parte ai bambini, agli anziani e ai disabili.

In particolare, l’art. 26 tratta l’inserimento delle persone con disabilità e sancisce: “*L’Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantire l’autonomia, l’inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità*”.<sup>27</sup>

Sempre nell’anno 2000, il 29 giugno, il Consiglio Europeo adotta la Direttiva 2000 / 43 / CE, la quale “afferma il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”<sup>28</sup>. Essa, inoltre, assicura una protezione contro le discriminazioni nel settore dell’occupazione e delle condizioni di lavoro (EUR-Lex.europa.eu, s.d.).

---

<sup>25</sup> Ballestrero M. V., Balandi G. G., *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino, 2005, cit., pag. 159.

<sup>26</sup> Art. 26 Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dei lavoratori.

<sup>27</sup> Art. 26 Carta dei diritti fondamentali dell’UE.

<sup>28</sup> Consiglio Europeo, *Direttiva 2000/43/CE*, 29 giugno 2000.

Ulteriore Direttiva approvata dal Consiglio Europeo è la Direttiva 2000 / 78 / CE, la quale definisce “un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro”<sup>29</sup>, impegnando gli stato membri a darvi attuazione nei singoli territori nazionali. L’Italia ha provveduto solo di recente, con il d. lgs. 9 luglio 2003, n. 216, il quale stabilisce il compito di contrastare ogni forma di discriminazione basata sull’handicap, riferendosi in particolare agli ambiti di accesso all’occupazione e al lavoro.<sup>30</sup>

Sulla base di tutto ciò, la Decisione 2001 / 903 /CE del 3 dicembre 2001 proclama il 2003 è stato proclamato “Anno dei disabili”, impegnandosi a sviluppare delle azioni che hanno l’obiettivo di assicurare una migliore integrazione delle persone con handicap in tutti i settori della vita sociale, dando attuazione ai diritti fondamentali e ai principi riconosciuti proprio nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea.<sup>31</sup>

Qualche anno più tardi l’Assemblea Generale delle Nazioni Unite adotta le “Regole Standard per l’uguaglianza di opportunità delle persone con disabilità”, ma trattandosi di uno strumento non efficace ai fini della tutela contro le violazioni dei diritti, il 13 dicembre 2006 la stessa Assemblea Generale ONU adotta all’unanimità la “Convenzione sui diritti delle persone con disabilità” (Crpd), la quale entra in vigore il 3 maggio 2008. È la prima Convenzione internazionale sulla disabilità. Si tratta di un trattato internazionale che ha come principale obiettivo quello di superare le discriminazione e le violazioni dei diritti umani.

È formata da 50 articoli, i quali guidano i diversi stati del mondo verso la direzione della garanzia dei diritti di uguaglianza nonché di inclusione sociale di tutti i cittadini affetti da una qualche forma di disabilità. All’interno di essa si trovano diritti politici, civili, sociali, economici e culturali, in quanto essa non introduce nuovi diritti rispetto a quelli che sono stati sanciti già dalla Dichiarazione Universale dei diritti umani (Vegliante, *Convenzione ONU persone disabili: storia, sintesi e diritti sanciti*, 2022).

---

<sup>29</sup> Consiglio Europeo, *Direttiva 2000/78/CE*, 27 novembre 2000.

<sup>30</sup> Limena F., *L’accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, 2004.

<sup>31</sup> Limena F., *L’accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, cit., pag. 4.

Tale Convenzione ha rivoluzionato tutte le concezioni precedenti delle persone con disabilità proponendo una definizione di disabilità che sposta l'attenzione sull'ambiente e sui comportamenti sociale, nonché un ancoraggio ai diritti umani e, quindi, all'equità e alla non discriminazione.

La Crpd considera le persone con disabilità "parte della società e quindi beneficiarie di tutte le politiche e programmi. Tale visione, rispettosa dei diritti umani, di cui sono titolari tutti i cittadini, impone che gli stati includano le persone con disabilità in tutti i provvedimenti, le legislazioni, le politiche".

32

Come affermato all'articolo 1, lo scopo della Convenzione è "*promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuove il rispetto per la loro inerente dignità*".<sup>33</sup>

L'articolo 3 della presente Convenzione, invece, enuncia i principi generali, tra cui la non-discriminazione, la piena ed effettiva partecipazione e inclusione all'interno della società, la parità di opportunità, l'accessibilità, ma anche il rispetto per la dignità intrinseca e l'autonomia individuale.<sup>34</sup>

Particolare attenzione va anche all'articolo 8, il quale prevede che gli Stati parti devono impegnarsi ad adottare tutta una serie di misure al fine di: "*sensibilizzare l'insieme della società, anche a livello familiare, riguardo alla situazione delle persone con disabilità e accrescere il rispetto per i diritti e le dignità delle persone con disabilità; combattere gli stereotipi, i pregiudizi e le pratiche dannose relativi alle persone con disabilità, compresi quelli basati sul sesso e l'età, in tutti i campi; promuovere la consapevolezza sulle capacità e i contributi delle persone con disabilità*".<sup>35</sup>

All'articolo 24 della Convenzione in esame viene affrontato il diritto all'istruzione, il quale è riconosciuto anche alle persone con disabilità. Secondo quanto detto in tale articolo, il sistema educativo deve prevedere

---

<sup>32</sup> Nota L., Mascia M., Pievani T., *Diritti umani e inclusione*, Il Mulino, 2019, cit., pag. 56.

<sup>33</sup> Art. 1, primo comma, Convenzione sui diritti delle persone con disabilità.

<sup>34</sup> Articolo 3, Convenzione sui diritti delle persone con disabilità.

<sup>35</sup> Articolo 8, comma 1, Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, 2006.

l'integrazione scolastica di queste persone a tutti i livelli e deve anche offrire, nel corso dell'intera vita, possibilità di istruzione finalizzate.<sup>36</sup>

All'art. 27, invece, la Convenzione si occupa del diritto al lavoro e afferma quanto segue: *“Gli stati parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri”*.<sup>37</sup>

Si può affermare che l'Unione Europea dà particolare attenzione al tema della disabilità, impegnandosi a prevenire eventuali discriminazioni.

---

<sup>36</sup> Art. 24, Convenzione sui diritti delle persone con disabilità.

<sup>37</sup> Art. 27, Convenzione sui diritti delle persone con disabilità.



## **CAPITOLO II**

### **IL SISTEMA DEL COLLOCAMENTO**

#### **2.1 Il collocamento mirato**

Come già detto nel paragrafo riguardante la legge 68/99, quando si parla di collocamento mirato si fa riferimento alla normativa che si occupa delle persone affette da disabilità, la quale è disciplinata, appunto, dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

L'articolo 2 di tale legge fornisce infatti una definizione di collocamento mirato: “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”.<sup>38</sup>

La finalità principale è quella di promuovere l'inserimento e il reinserimento dei lavoratori con disabilità all'interno di un contesto lavorativo. Si tratta, quindi, di una valutazione delle capacità lavorative residue, al fine di adattare le proprie competenze e capacità lavorative al miglior posto di lavoro possibile.

Il sistema del collocamento mirato si occupa del collocamento di due macro categorie: i disabili e le categorie protette. La differenza tra queste due categorie sta nei lavoratori coinvolti, nei datori di lavoro che sono tenuti all'inserimento e nella base occupazionale cui fare riferimento.<sup>39</sup>

Per categorie protette si intendono tutte quelle categorie di lavoratori che, a causa di una disabilità, di patologie gravi e di altre forme di invalidità psico-fisiche, godono di tutele che ne facilitano l'accesso nel mondo del lavoro. Rientrano nella categoria dei disabili:

---

<sup>38</sup> Art.2, Legge n.68 del 12 marzo 1999.

<sup>39</sup> Torni L., Disabilità e lavoro, Seac, ottobre 2020.

- Le persone in età lavorativa che presentano minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- Gli invalidi del lavoro con una riduzione della capacità lavorativa che supera il 33%;
- I non vedenti o i sordomuti. Tra questi ultimi rientrano le persone che sono colpite fin dalla nascita o quelle colpite prima di apprendere a parlare;
- Gli invalidi di guerra o civili.

Fanno parte, invece, delle categorie protette:

- Gli orfani e i coniugi di persone ritenute grandi invalidi o che siano decedute per cause di guerra, lavoro o servizio;
- I profughi italiani rimpatriati;
- Le vittime del terrorismo e criminalità organizzata e loro familiari;
- Le vittime del dovere;
- I testimoni di giustizia;
- Gli orfani per crimini domestici.<sup>40</sup>

Sempre per quanto riguarda il collocamento mirato delle persone disabili, sono intervenuti due decreti legislativi: il Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 e il Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015. Il primo ha per oggetto le “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”; il secondo, invece, riguarda le “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.<sup>41</sup>

Il Decreto Legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015, ha introdotto delle modifiche, le quali hanno cambiato alcuni adempimenti

---

<sup>40</sup> Torni L., *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020.

<sup>41</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018.

riguardanti l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro e il collocamento mirato.

Una delle più significative modifiche riguarda le cosiddette quote di riserva e le aziende che hanno alle proprie dipendenze da 15 a 35 lavoratori.

Per quota di riserva si intende la "quota di lavoratori disabili che il datore di lavoro è obbligato ad avere nel proprio organico, ovvero i posti disponibili per i lavoratori svantaggiati che appartengono alle categorie protette" (Secci, 2020).

Rispetto alla normativa precedente, a partire dal 1° gennaio 2018, le aziende avranno l'obbligo di assumere un lavoratore disabile nel momento in cui raggiungono i 15 lavoratori dipendenti. Mentre in precedenza l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scattava solo in caso di una nuova assunzione.<sup>42</sup>

I datori di lavoro che hanno nelle proprie aziende fino a 14 dipendenti non sono soggetti alle norme che riguardano il collocamento mirato. Essi possono assumere un lavoratore disabile, ma non hanno l'obbligo di assunzione.

Quindi, come anticipato nel capitolo primo al paragrafo 1.1.3, il numero delle persone affette da una qualche disabilità che un datore di lavoro, pubblico o privato, ha l'obbligo di assumere varia in modo proporzionale al numero di dipendenti presenti nell'azienda.

- Per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo comporta l'assunzione di un lavoratore disabile;
- I datori di lavoro che occupano, invece, da 36 a 50 dipendenti, hanno l'obbligo di assumere 2 lavoratori colpiti da disabilità;
- Infine, i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, hanno l'obbligo di riservare il 7% dei posti ai lavoratori disabili.<sup>43</sup>

Affinché i lavoratori affetti da disabilità possano beneficiare del collocamento mirato, oltre ad appartenere alle categorie protette, devono

---

<sup>42</sup> Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 168.

<sup>43</sup> Secci N., Che cos'è il collocamento obbligatorio, 5 luglio 2020.

[https://www.laleggepertutti.it/413377\\_che-cose-il-collocamento-obbligatorio](https://www.laleggepertutti.it/413377_che-cose-il-collocamento-obbligatorio)

Art.3, legge 69/99.

anche iscriversi presso il cosiddetto Centro per l'Impiego, argomento che verrà trattato nel seguente paragrafo.

In relazione al collocamento mirato una specifica situazione che potrebbe verificarsi è la compatibilità delle mansioni. Si tratta della possibilità del lavoratore con disabilità di chiedere che la compatibilità delle mansioni che gli vengono affidate sia accertata con il proprio stato di salute, in caso le condizioni di salute dovrebbero aggravarsi. Questa possibilità è prevista anche in capo al datore di lavoro, il quale deve verificare se il lavoratore possa continuare a lavorare o meno nell'azienda.<sup>44</sup>

“Il risultato di un buon collocamento mirato può intendersi perseguito quando vi è l'incontro tra le capacità e peculiarità della persona disabile e le necessità e caratteristiche dell'azienda”.<sup>45</sup>

### **2.1.1 Iscrizione presso il Centro per l'Impiego**

Come anticipato nel paragrafo precedente per poter beneficiare del collocamento mirato, i lavoratori con disabilità devono iscriversi alle liste di collocamento tenute dal centro per l'impiego della provincia in cui l'interessato risiede. Per Centro per l'Impiego (CPI) si intende un ufficio pubblico che si occupa di aiutare tutte le persone “in cerca di un lavoro a trovare quello giusto in base al profilo del soggetto”.<sup>46</sup>

Tali liste contengono delle graduatorie nelle quali vengono raccolte tutte le disabilità.

La posizione nella graduatoria, oltre al grado di disabilità, fa riferimento anche ad altri aspetti, quali:

- L'anzianità di iscrizione alla graduatoria;
- Il numero di familiari a carico;
- La difficoltà di locomozione;

---

<sup>44</sup> Torni L., Centro Studi Normativa del Lavoro, *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020.

<sup>45</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018, cit., pag. 30.

<sup>46</sup> *Centro per l'impiego: a cosa serve? Come funziona? Perché iscriversi?*, 11 febbraio 2019.

- La fascia economica;
- Ulteriori elementi individuati dalla Regione.<sup>47</sup>

Per potersi iscriversi alle liste del CPI, il richiedente deve aver assolto l'obbligo scolastico e, quindi, l'età minima deve essere di 16 anni e in più deve risultare in stato di disoccupazione.<sup>48</sup>

Secondo l'articolo 19 del Decreto Legislativo 150/2015 *“Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordata con il centro per l'impiego”*.<sup>49</sup>

La persona affetta da disabilità è tenuta, quindi, a confermare la propria immediata disponibilità al lavoro, la cosiddetta “Dichiarazione di immediata disponibilità” (DID). Se tale conferma non avviene, la persona in questione perde lo stato di disoccupazione e come conseguenza viene rimossa dalle liste di collocamento.<sup>50</sup>

L'iter procedurale di iscrizione è piuttosto lungo in quanto prevede diverse fasi:

- Come prima cosa, la persona disabile, dopo aver attestato la sua invalidità per mezzo della commissione medica, deve rivolgersi al centro per l'impiego del suo territorio;
- Successivamente è tenuto a effettuare un colloquio, il quale serve per comprendere quali sono le capacità lavorative della persona;
- Terminato il colloquio, la commissione medica integrata avrà il compito di redigere una relazione finale, che non va confusa, però, con il verbale di attestazione dell'invalidità;
- In seguito, verrà predisposto il progetto di inserimento lavorativo.

---

<sup>47</sup> QuiFinanza, Cos'è e come funziona il collocamento mirato per i disabili, 19 agosto 2020.

<https://quifinanza.it/lavoro/cose-e-come-funziona-il-collocamento-mirato-per-disabili/408984/>

<sup>48</sup> Torni L., *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020.

<sup>49</sup> Art. 19, Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015.

<sup>50</sup> Secci N., Che cos'è il collocamento obbligatorio, 5 luglio 2020.

<https://www.laleggepertutti.it/413377-che-cose-il-collocamento-obbligatorio>

Solo alla conclusione di tale procedura, la persona disabile potrà essere inserita nella graduatoria unica.<sup>51</sup>

Possono accedere alle liste anche coloro che sono occupati, purché si trovino in una delle seguenti situazioni:

- Il lavoratore ha un contratto a tempo determinato da non più di 6 mesi;
- La persona lavori autonomamente con reddito inferiore a 4800 € lordi annui;
- Il guadagno che deriva da lavoro subordinato o parasubordinato non supera i 8000 € lordi annui;
- Il lavoro rientra nel settore dei cosiddetti progetti particolari.<sup>52</sup>

### **2.1.2 Esoneri e sanzioni in caso di omissione dell'obbligo per le aziende**

Come già anticipato in precedenza, le diverse aziende esistenti, ai sensi della Legge 68/99, hanno l'obbligo di assumere un determinato numero di soggetti appartenenti alle categorie protette. Vi sono, però, delle eccezioni, in quanto alcune aziende sono esonerate parzialmente dal rispetto delle quote di assunzione. L'articolo 5, comma 3, della legge n. 68/99 prevede infatti che: *"I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta"*.<sup>53</sup>

Affinché le imprese con più di 35 dipendenti possano beneficiare di tale esonero, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 357 del 07 luglio 2000, esse

---

<sup>51</sup> QuiFinanza, Cos'è e come funziona il collocamento per i disabili, 19 agosto 2020. <https://quifinanza.it/lavoro/cose-e-come-funziona-il-collocamento-mirato-per-disabili/408984/>

<sup>52</sup> QuiFinanza, Cos'è e come funziona il collocamento mirato per i disabili, 19 agosto 2020. <https://quifinanza.it/lavoro/cose-e-come-funziona-il-collocamento-mirato-per-disabili/408984/>

<sup>53</sup> Articolo 5, comma 3, legge n. 68 del 1999.

devono mostrare le condizioni dell'attività aziendale descrivendo le lavorazioni che rendono difficoltoso l'inserimento di persone con disabilità.

Tali condizioni sono:

- La faticosità della prestazione lavorativa;
- La pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- La particolare modalità di svolgimento ed effettuazione della prestazione lavorativa.<sup>54</sup>

In presenza della condizione di faticosità della prestazione, l'esonero può giungere fino al 50%. Quando, invece, ci si ritrova nella condizione di pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa, la percentuale dell'esonero è aumentata al 60%. Fino all'80% giunge l'esonero per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e della vigilanza, nonché nel settore del trasporto privato.<sup>55</sup>

Inoltre, le aziende che hanno presentato domanda di esonero parziale dall'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità sono tenute a versare un contributo al Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, per ogni giorno lavorativo in cui non assumono un lavoratore che presenta una qualche forma di disabilità. Si tratta del cosiddetto "contributo esonerativo", il quale, in particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, viene elevato a 39,21 euro, al posto dei 30,64 euro precedenti.<sup>56</sup>

Non possono richiedere tale esonero i datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze tra 15 e 35 lavoratori, in quanto hanno l'obbligo di assumere un solo lavoratore con disabilità. In questo caso, l'esonero si configurerebbe come un'esenzione totale dagli obblighi di assunzione.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Torni L., Disabilità e lavoro, SEAC, 2020.

<sup>55</sup> Linee Guida esoneri

<https://www.agenzialavoro.emr.it/ferrara/approfondimenti/collocamento-mirato/datori-di-lavoro/linee-guida-esoneri>

<sup>56</sup> Assunzione lavoratori con disabilità: dal 1° gennaio 2022 aumentate le sanzioni per i datori di lavoro, 7 febbraio 2022.

<https://diversabili.it/2022/02/assunzione-lavoratori-con-disabilita-dal-1-gennaio-2022-aumentate-le-sanzioni-per-i-datori-di-lavoro/>

<sup>57</sup> Torni L., Disabilità e lavoro, SEAC, 2020.

L'autorizzazione all'esonero parziale non può avere una durata superiore a 36 mesi; è quindi concessa per un periodo di tempo determinato e può essere anche rinnovata.

Vi sono casi in cui alcune aziende, che siano pubbliche o private, sono esentate dal collocamento obbligatorio delle categorie protette. Esse, infatti, non hanno l'obbligo né di rispettare le quote di riserva né di pagare il contributo esonerativo. Si tratta delle aziende operanti:

- Nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre:
- Con impianti su fune per il personale viaggiante e impiegato nelle aree operative per il controllo del funzionamento e regolarità del trasporto pubblico;
- Nel settore edile per l'area di lavoro che riguarda il cantiere e il trasporto;
- Nelle attività di polizia e protezione civile in tutte le aree che non siano quelle riguardanti i servizi amministrativi.<sup>58</sup>

Il mancato impiego, da parte delle imprese private e degli enti pubblici economici, di persone con disabilità o di categorie protette entro il termine di legge costituisce un reato di natura giuridica, il quale comporta una serie di sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro, come previsto nell'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999. L'articolo in questione, infatti, sancisce: *“Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata”*.<sup>59</sup> Il reato,

---

<sup>58</sup> Maddonni Teresa, Assunzione categorie protette: quali aziende hanno l'obbligo, 4 dicembre 2019.

<https://www.money.it/Assunzione-categorie-protette-quali-aziende-hanno-l-obbligo>

<sup>59</sup> Articolo 15, comma 4, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

quindi, si configura 60 giorni dopo la data in cui sorge l'obbligo di assunzione.

La sanzione può essere imposta all'azienda:

- A decorrere dal 61° giorno successivo alla scadenza del termine di adempimento;
- Dal giorno successivo a quello in cui l'azienda non ha effettivamente assunto il lavoratore con disabilità inviato dal Centro per l'impiego, pur avendone fatto richiesta entro i termini.<sup>60</sup>

Come il contributo esonerativo, anche la sanzione per mancata assunzione dal 1° gennaio 2022 è stata aumentata, passando da 153,20 euro a 196,05 euro al giorno per persona con disabilità non assunta.

Tale illecito può essere soggetto alla cosiddetta diffida, disciplinata dall'articolo 15, comma 4 bis, il quale afferma: *“Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.”*<sup>61</sup> La diffida si ritiene ottemperata se il datore di lavoro presenta “agli uffici competenti la richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità già avviata dagli uffici”<sup>62</sup>. In questo caso, allora, come sancito anche all'articolo 13, comma 3, del Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124, la sanzione a carico del datore di lavoro viene ridotta, diventando un quarto di quella stabilita in misura fissa.

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro hanno l'obbligo di inviare agli uffici competenti il cosiddetto prospetto informativo, il quale deve contenere: il numero totale degli occupati, il numero e il nome dei lavoratori con disabilità computati nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili, ma anche eventuali provvedimenti di compensazione, sospensione, esonero parziale o convenzioni.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> Obbligo di assumere disabili: le sanzioni, 8 giugno 2019.

[https://www.laleggepertutti.it/284696\\_obbligo-di-assumere-disabili-le-sanzioni](https://www.laleggepertutti.it/284696_obbligo-di-assumere-disabili-le-sanzioni)

<sup>61</sup> Articolo 15, comma 4 bis, legge 68/1999.

<sup>62</sup> Art. 15, comma 4 bis, legge 12 marzo 1999, n. 68., cit.

<sup>63</sup> Assunzioni disabili: regole, esoneri e sanzioni, <http://disabilimobilita.it/assunzioni-disabili-regole-esoneri-e-sanzioni/>

In caso di omissione o ritardato invio di tale prospetto è prevista un'ulteriore sanzione, la quale, sempre a partire dal 1 ° gennaio 2022, è aumentata a 702, 43 euro a cui si aggiungono 34, 02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo. Precedentemente, invece, per il tardato invio del prospetto era previsto il pagamento di una somma pari a 635, 11 euro più 30,76 euro per ogni giorno di ritardo.<sup>64</sup>

Non è soggetta, invece, alla sanzione prevista per mancato o ritardato invio del prospetto la mancata indicazione delle mansioni disponibili.<sup>65</sup>

## 2.2 Il collocamento degli invalidi psichici

Prima di affrontare il tema del collocamento degli invalidi psichici, è bene fornire una spiegazione di chi sono gli invalidi psichici e cosa si intende per disabilità psichica.

Quando si parla di disabilità psichica si tende a far riferimento a tutta una serie di diverse insufficienze mentali che sono la causa di possibili ritardi sia sullo sviluppo intellettuale che su quello fisico. Tale disabilità si accosta alla cosiddetta disabilità mentale, la quale è caratterizzata da un ritardo mentale che può essere classificato in lieve, grave o profondo.<sup>66</sup>

Il disturbo mentale viene classificato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) nell'ambito dell'International Classification of Diseases (ICD). Sulla base di tale classificazione i disturbi mentali vengono divisi in:

- Organici;
- Schizofrenia e disturbi deliranti;
- Disturbi dell'umore;

---

<sup>64</sup> Assunzione lavoratori con disabilità: dal 1° gennaio 2022 aumentate le sanzioni per i datori di lavoro, 7 febbraio 2022.

<https://diversabili.it/2022/02/assunzione-lavoratori-con-disabilita-dal-1-gennaio-2022-aumentate-le-sanzioni-per-i-datori-di-lavoro/>

<sup>65</sup> Torni L., Centro Studi Normativa del Lavoro, *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020.

<sup>66</sup> CortivoInforma, Cos'è la disabilità psichica, 9 settembre 2013.

<https://www.cortivo.it/cortivoinforma/disabili/disabilita-psichica/#:~:text=La%20disabilit%C3%A0%20psichica%2C%20in%20particolare%2C%20comprende%20diverse%20insufficienze,per%20cause%20morbose%20e%20traumatiche%20a%20livello%20neonatale>

- Disturbi d'ansia;
- Disturbi di personalità;
- Disturbi della comunicazione;
- Disturbi da deficit di attenzione;
- Etc.<sup>67</sup>

In altre parole, la persona affetta da una disabilità psichica o intellettiva deve convivere con una serie di difficoltà, le quali non permettono di svolgere determinate mansioni. Tra queste: “concentrarsi, mantenere l'attenzione per periodi prolungati, apprendere e memorizzare le informazioni e le disposizioni impartite, reagire tempestivamente agli stimoli che provengono dall'esterno, pianificare l'attività, individuare soluzioni, anche su aspetti che riguardano la quotidianità”.<sup>68</sup>

Per questo motivo, inserire una persona con disabilità psichica nel mondo del lavoro, può risultare al quanto difficile e rappresentare una sfida soprattutto per i datori di lavoro. Al fine di inserire queste persone, inizialmente viene, infatti, preferita la cosiddetta offerta del lavoro protetto, la quale prevede un accompagnamento, una preparazione e una formazione anche di lunga durata e soprattutto un impegno lavorativo che abbia un'intensità graduale.<sup>69</sup>

Dal punto di vista normativo, l'articolo 19 della legge 104/92 sancisce che le disposizioni sul collocamento mirato “*devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili*”.<sup>70</sup> Sempre lo stesso articolo prevede che: “*Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica*”.<sup>71</sup>

---

<sup>67</sup> Iambruschi R., La disabilità psichica, 23 ottobre 2014

<https://www.equitabile.it/la-disabilita-psichica/>

<sup>68</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018, cit., pag. 53.

<sup>69</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018.

<sup>70</sup> Art. 19, Legge 104/92.

<sup>71</sup> Art. 19, Legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

Inoltre, in materia di collocamento delle persone con disabilità psichica, particolare attenzione va data all'articolo 9 della Legge n. 68/99, il quale al comma 4 afferma: *“I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13”*.<sup>72</sup>

Questi soggetti, quindi, possono accedere al lavoro solamente mediante la chiamata nominativa e la stipula di una convenzione, in quanto sono impediti altre forme di accesso, quali la chiamata numerica o la chiamata con avviso pubblico, che verranno trattate nel prossimo capitolo.

Il collocamento delle persone con disabilità psichica avviene, inoltre, attraverso un modello di intervento chiamato “Support Employment, la cui caratteristica principale “è quella di essere un approccio mediato dal supporto di un job coach”.<sup>73</sup> Quest'ultimo viene inteso come un professionista che aiuta le persone a prepararsi per l'occupazione, valutando l'idoneità di ogni persona.

Il job coach si occupa di alcuni compiti specifici, quali:

- “Aiutare i clienti a identificare gli obiettivi personali, superare le barriere personali e sviluppare capacità di leadership;
- Aiutare i clienti a identificare le opportunità di lavoro;
- Tenere registri e documentazione dei progressi del cliente”.<sup>74</sup>

Avrà anche il compito di:

- “Definire un progetto di inserimento lavorativo individuale;
- Attivarsi per la ricerca di opportunità di lavoro idonee;
- Offrire il sostegno al lavoratore;
- Supportare lavoratore, datore di lavoro e colleghi durante l'esperienza lavorativa;

---

<sup>72</sup> Art. 9, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>73</sup> Bregolato M., Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili, Primiceri Editore, 2018, cit., pag. 52.

<sup>74</sup> Indeed Editorial Team, *What is a job coach?*, 23 febbraio 2021.

<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-a-job-coach>

- Gestire gli eventuali momenti critici, se necessario anche con il supporto del medico curante di riferimento”.<sup>75</sup>

Così come per tutte le persone, anche per i soggetti colpiti da disabilità psichica, il lavoro serve a raggiungere una certa autonomia economica, favorire l'autostima e nuove relazioni sociali, nonché limitare le situazioni di esclusione, isolamento e solitudine.

### **2.3 Diritti e agevolazioni**

Come anticipato nel primo capitolo, le persone con disabilità stesse, ma anche i familiari o coloro che ne prestano attenzione, nell'ambito lavorativo, possono usufruire di una serie di agevolazioni, cui obiettivo è quello di promuovere l'autonomia e il benessere.

Per poter beneficiare delle agevolazioni, però, requisito fondamentale è il riconoscimento dell'invalidità. In base alla gravità dell'invalidità riconosciuta viene, poi, assegnata al soggetto una percentuale di riduzione della capacità lavorativa. Le diverse percentuali, in questione, si dividono in:

- 33%, il quale dà diritto alle persone con disabilità di avere dei presidi sanitari gratuiti;
- 45%, che permette a queste persone di appartenere alle categorie protette;
- 50%, che dà diritto invece a congedi per cure mediche;
- 66%, il quale offre la possibilità di essere esenti dal pagamento del ticket sanitario per visite ed esami;
- 74%, che permette ai soggetti di beneficiare dell'assegno mensile;
- 100%, il quale consente alle persone affette da disabilità di beneficiare della pensione di inabilità.<sup>76</sup>

In materia di agevolazioni per il lavoratore con disabilità si fa riferimento alla legge n. 104 del 5 febbraio 1992, in particolare all'art. 33, comma 6, il quale

---

<sup>75</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. L'inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018, cit., pag. 54.

<sup>76</sup> Carlos Arija Garcia, *Disabili: diritti e agevolazioni*, 30 giugno 2019.  
[https://www.laleggepertutti.it/290147\\_disabili-diritti-e-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290147_disabili-diritti-e-agevolazioni)

prevede: “La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso”.<sup>77</sup>

Il lavoratore affetto da disabilità può quindi beneficiare di due tipi di permessi retribuiti: riposi giornalieri di una o due ore, oppure tre giorni al mese di permesso al lavoro, ovvero 3 giorni di riposo al mese.

Facendo riferimento al diritto del lavoratore di scegliere la sede di lavoro, “il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con propria Circolare n. 28 del 15/03/1993, avente per oggetto -Disposizioni amministrative, Rapporto di lavoro, Permessi- ha precisato che la locuzione “ove possibile” è da intendersi nel senso che il datore di lavoro può frapporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale”.<sup>78</sup>

In caso di trasferimento in un'altra sede, se il lavoratore con disabilità dovesse incontrare delle difficoltà nel raggiungimento del posto, ha diritto a rifiutare tale trasferimento senza il rischio di essere licenziato.<sup>79</sup>

Ulteriore agevolazione di cui può beneficiare il lavoratore affetto da disabilità, pubblico o privato, è il congedo retribuito pari a 30 giorni in un anno solare, il quale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato. Per poter beneficiare di tale congedo, però, è necessario avere almeno il 50% di invalidità civile riconosciuta.<sup>80</sup>

Anche l'assegno ordinario di invalidità rientra tra le differenti agevolazioni esistenti. Si tratta di una prestazione economica, di cui può usufruire chi possiede una riduzione della capacità lavorativa di 2/3 e di chi ha versato almeno 5 anni di contributi, di cui 3 nell'ultimo quinquennio.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> Art.3, comma 6, Legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

<sup>78</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editori, 2018, cit., pagg. 66-67.

<sup>79</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editori, 2018.

<sup>80</sup> Carlos Arija Garcia, *Lavoratore disabile: agevolazioni*, 27 giugno 2019.  
[https://www.laleggepertutti.it/290288\\_lavoratore-disabile-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290288_lavoratore-disabile-agevolazioni)

<sup>81</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editori, 2018.

Inoltre, il lavoratore che presenta una qualche forma di disabilità, che fa parte del settore privato e che ha un'invalidità riconosciuta all'80% può accedere alla pensione di vecchiaia anticipata nei seguenti casi:

- Se possiede un'età minima di 56 anni in caso fosse donna e di 61 se fosse uomo;
- Se ha versato contributi per almeno 20 anni, oppure 15 nel caso fosse beneficiario di una delle deroghe Amato.<sup>82</sup>

Fanno parte delle agevolazioni previste per la persona con disabilità anche la cosiddetta pensione di inabilità e il prepensionamento. Per quanto riguarda la pensione di inabilità, il lavoratore può beneficiarne solo nel caso in cui gli sia riconosciuta l'invalidità al 100% e solo se in possesso di almeno 5 anni di contributi versati, di cui 3 negli ultimi 5.<sup>83</sup>

Come anticipato all'inizio del paragrafo le agevolazioni non spettano solo ai lavoratori con disabilità, ma anche ai familiari o a coloro che hanno l'incarico di prestare attenzione a questi soggetti. Per quanto riguarda i permessi retribuiti, invece, l'articolo 33 della legge 104/92 prevede che essi, oltre che alle persone con invalidità riconosciuta, spettano anche:

- Ai genitori, adottivi o affidatari;
- Al coniuge della persona con disabilità;
- Ai parenti o affini entro il 2° grado.

Tali permessi, invece, non possono essere richiesti da alcune categorie di lavoratori, quali: lavoratori a domicilio, addetti a servizi domestici e familiari, agricoltori a tempo indeterminato, autonomi e parasubordinati.<sup>84</sup>

I genitori che hanno un figlio affetto da disabilità minore di 8 anni hanno il diritto a 10 o 11 mesi di congedo parentale prolungato. Nel caso in cui il

---

<sup>82</sup> Carlos Arija Garcia, *Lavoratore disabile: agevolazioni*, 27 giugno 2019.  
[https://www.laleggepertutti.it/290288\\_lavoratore-disabile-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290288_lavoratore-disabile-agevolazioni).

Le tre deroghe Amato consentono l'accesso alla pensione di vecchiaia con solo 15 anni di contributi a chi ha versato tutti i contributi prima del 31 dicembre 1992, a chi è stato autorizzato a versare i contributi volontari prima del 31 dicembre 1992 e, infine, a chi ha avuto una carriera discontinua con almeno 10 anni di contributi e un'anzianità contributiva di almeno 25 anni.

<sup>83</sup> Carlos Arija Garcia, *Lavoratore disabile: agevolazioni*, 27 giugno 2019.  
[https://www.laleggepertutti.it/290288\\_lavoratore-disabile-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290288_lavoratore-disabile-agevolazioni)

<sup>84</sup> Anna Maria D'Andrea, *Legge 104: permessi lavoro, agevolazioni fiscali e detrazioni per disabili*, 6 maggio 2022.  
<https://www.informazionefiscale.it/legge-104-permessi-lavoro-agevolazioni-detrazioni-fiscali>

figlio fosse affetto da un handicap grave, allora il congedo può estendersi fino a 3 anni. Se la persona con disabilità necessita invece di assistenza continua, uno dei due genitori, una sorella o un fratello possono beneficiare di 2 anni di congedo retribuito.<sup>85</sup>

Al fine di facilitare l'inserimento al lavoro dei lavoratori con disabilità, vi sono agevolazioni anche per le aziende che hanno l'obbligo di assumere queste persone.

Ai sensi dell'art. 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, i datori di lavoro hanno diritto a un incentivo che viene erogato per 36 mesi *“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 [...]”* e *“nella misura del 35% 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 [...]”*.<sup>86</sup> Per quanto riguarda, invece, l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo è pari al 70% della contribuzione lorda mensile, a patto che si tratti di un'assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 12 mesi. L'incentivo, in questo caso, viene erogato per 60 mesi.<sup>87</sup>

Per poter beneficiare di questi incentivi, però, le aziende devono rispettare tutta una serie di requisiti, quali: gli obblighi contributivi, le norme a tutela delle condizioni di lavoro, tutti gli obblighi di legge, gli accordi ed i contratti nazionali, regionali o locali di categoria. In più, le aziende devono presentare la domanda all'Inps, nella quale indicano: i dati del lavoratore

---

<sup>85</sup> Carlos Arija Garcia, *Disabili: diritti e agevolazioni*, 30 giugno 2019.  
[https://www.laleggepertutti.it/290147\\_disabili-diritti-e-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290147_disabili-diritti-e-agevolazioni)

<sup>86</sup> Art. 13, Legge n. 68 del 1999, Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

<sup>87</sup> Art. 13, comma 1-bis, Legge 68/99.

che devono assumere, il tipo di rapporto di lavoro e il tipo di disabilità del lavoratore, nonché l'imponibile lordo annuo e il numero di mensilità.<sup>88</sup>  
Ergo, ciò che permette di beneficiare di certe agevolazioni piuttosto che di altre è la percentuale di riduzione della capacità lavorativa.

---

<sup>88</sup> Carlos Arija Garcia, Assunzione disabili: agevolazioni, 30 giugno 2019.  
[https://www.laleggepertutti.it/290616\\_assunzione-disabili-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290616_assunzione-disabili-agevolazioni)



## **CAPITOLO III**

### **L'INSERIMENTO AZIENDALE DELLE PERSONE CON DISABILITA'**

#### **3.1 L'avviamento al lavoro dei lavoratori con disabilità**

Il cosiddetto avviamento al lavoro delle persone con disabilità è disciplinato dalla più volte citata Legge del 12 marzo 1999, n. 68. Essa prevede tre diverse tipologie di richiesta di avviamento, quali: la richiesta nominativa, la richiesta numerica e la richiesta tramite convenzione.

L'articolo 7 di tale legge sancisce: *“Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 [...]”*.<sup>89</sup>

Come anticipato nei capitoli precedenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, i datori di lavoro che hanno l'obbligo di assunzione devono inviare al servizio provinciale per l'impiego il prospetto informativo, la cui presentazione di fatto equivale a una richiesta di avviamento. Tale documento deve essere inviato ogni volta che vi sono stati dei cambiamenti nell'organico.

Ulteriormente, entro sessanta giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione, i datori di lavoro sono tenuti a presentare la cosiddetta richiesta di assunzione.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici provvedono all'assunzione attraverso la richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti. Prima di tale richiesta, i datori di lavoro possono richiedere agli uffici competenti di effettuare una preselezione delle persone con disabilità iscritte agli elenchi di cui all'articolo 8 della legge 68/99, sulla base delle qualifiche richieste e secondo le modalità concordate con il datore di lavoro.

---

<sup>89</sup> Articolo 7, comma 1, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

I datori di lavoro hanno poi il diritto di scegliere i lavoratori inseriti nell'elenco di preselezione.<sup>90</sup>

Se i datori di lavoro non presentano la richiesta nominativa entro il termine di sessanta giorni, si procede alla richiesta numerica dei lavoratori, i quali vengono avviati "secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili".<sup>91</sup>

Nel caso dovessero mancare lavoratori con la qualifica richiesta o con altra qualifica concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti provvederanno ad avviare lavoratori che hanno una qualifica simile, dando certe volte la possibilità di effettuare un tirocinio.<sup>92</sup>

Come previsto dall'articolo 7, comma 1 bis, "*Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro*".<sup>93</sup>

Per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti l'assunzione può essere di tipo nominativo. La stessa cosa vale per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi. Le aziende che, invece, occupano da 36 a 50 dipendenti assumono il primo lavoratore con disabilità mediante la richiesta nominativa, mentre il secondo con la richiesta numerica.

Infine, per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 50 dipendenti, viene utilizzata la richiesta nominativa per il 60% del personale, mentre per il 40% rimanente viene usata la richiesta numerica.<sup>94</sup>

Le pubbliche amministrazioni, di regola, non hanno la facoltà di richiesta nominativa. Ci sono, però, due eccezioni che riguardano:

---

<sup>90</sup> Torni L., Centro Studi Normativa del Lavoro, *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020.

<sup>91</sup> Torni L., Centro Studi Normativa del Lavoro, *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020, cit. pag. 43.

<sup>92</sup> Torni L., Centro Studi Normativa del Lavoro, *Disabilità e lavoro*, SEAC, 2020.

<sup>93</sup> Articolo 7, comma 1 bis, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>94</sup> Schiavone Rossella, Le convenzioni per l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili ed i contributi, 31 luglio 2014. <https://www.edotto.com/articolo/le-convenzioni-per-linserimento-e-lintegrazione-lavorativa-dei-disabili-ed-i-contributi>

- Da un lato, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o del dovere, le quali possono essere assunte attraverso chiamata diretta nominativa, indipendentemente dallo stato di disoccupazione;
- Dall'altro lato, le convenzioni stipulati ai sensi dell'articolo 11 della legge del 12 marzo 1999, n. 68.<sup>95</sup>

Per quanto riguarda le persone colpite da una disabilità psichica, l'articolo 9, comma 4, afferma quanto segue "I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11".<sup>96</sup>

Oltre alle due richieste, i datori di lavoro assumono i lavoratori anche mediante la stipula di apposite convenzioni con le strutture competenti. La legge 68/99, all'articolo 11, sancisce infatti che: *"Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti [...] possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge"*.<sup>97</sup>

Tali convenzioni, trattate in maniera più approfondita nel prossimo capitolo, sono disciplinate dagli articoli 11, 12 e 12 bis della Legge del 12 marzo 1999, n. 68 e si classificano in 5 tipologie differenti che presentano, di conseguenza, caratteristiche diverse. La classificazione si articola in:

- Le convenzioni ordinarie;
- Le convenzioni di integrazione lavorativa;
- Le convenzioni di inserimento lavorativo;
- Le convenzioni con cooperative sociali;
- Le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative.<sup>98</sup>

Riassumendo, assumere un lavoratore mediante la richiesta nominativa vuol dire che l'azienda può individuare il lavoratore attraverso dei canali che ritiene opportuni e scegliere il candidato che preferisce; mediante la

---

<sup>95</sup> Torni I., Centro Normativa del Lavoro, *Disabilità e lavoro*, SEAC, 20202.

<sup>96</sup> Articolo 9, comma 4, Legge 68/99.

<sup>97</sup> Articolo 11, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>98</sup> Focus on, *Avviamento al lavoro e accesso ai servizi*.

[https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my\\_homepage/focus\\_on/tematiche/lavoratori\\_diversamente\\_abili/avv\\_lavoro\\_accesso\\_servizi/](https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tematiche/lavoratori_diversamente_abili/avv_lavoro_accesso_servizi/)

richiesta numerica vuol dire, invece, che sono gli uffici deputati ad inviare il candidato.

### **3.2 Le convenzioni**

Come già anticipato nel capitolo precedente, al fine di favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori vengono messe in pratica determinate convenzioni, stipulate tra gli uffici competenti ed il datore di lavoro. Tali convenzioni sono disciplinate dagli articoli 11, 12 e 12 bis della legge del 12 marzo 1999, n. 68 e costituiscono un importante strumento di inserimento mirato delle persone affette da disabilità.

Le 3 tipologie più utilizzate sono: le convenzioni ordinarie, le convenzioni di integrazione lavorativa e quelle di inserimento lavorativo. Queste, però, non sono le uniche, in quanto vi sono le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo e le convenzioni stipulate anche con le cooperative sociali.

Le convenzioni di cui all'articolo 11, comma 1, della legge n. 68/99 hanno *“ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazione di cui alla presente legge”*.<sup>99</sup> Secondo quanto enunciato al comma 2, invece, nella convenzione devono essere *“stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.”* Tra le modalità vi sono:

- La facoltà di scegliere nominativamente il soggetto;
- 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 ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.”<sup>100</sup>

I datori di lavoro, inoltre, possono assumere un lavoratore con disabilità che presenta una mansione e una qualifica diversa da quella indicata nella

---

<sup>99</sup> Articolo 11, comma 1, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>100</sup> Articolo 11, comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68.

convenzione di programma, in quanto l'indicazione della mansione stessa non è rigida.<sup>101</sup>

Le convenzioni di integrazione lavorativa sono disciplinate sempre dal citato articolo 11 della legge n. 68/99, al comma 4. In questo caso, i datori di lavoro stipulano le convenzioni con gli uffici competenti al fine di avviare le persone con disabilità che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Tali convenzioni, oltre a quanto previsto per quelle di programma di cui al comma 2, devono:

- Indicare in maniera dettagliata le mansioni spettanti al lavoratore con disabilità e le modalità di svolgimento di queste ultime;
- Prevedere forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio;
- Prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo, da parte degli enti pubblici, i quali hanno l'incarico di sorvegliare e controllare.<sup>102</sup>

È possibile stipulare le convenzioni anche con i datori di lavoro che non sono vincolati dagli obblighi occupazionali previsti dalla legge n. 68/99.

Per ciò che concerne le convenzioni di inserimento lavorativo, esse hanno come obiettivo principale quello di inserire nel mondo del lavoro il lavoratore colpito da disabilità.

Dal punto di vista normativo, le convenzioni di inserimento lavorativo sono disciplinate dall'articolo 12 e dall'articolo 12-bis della legge n. 68/99.

L'articolo 12 in particolare si occupa delle convenzioni di inserimento temporaneo con finalità formative. Queste ultime possono essere stipulate dagli uffici competenti con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali, le imprese sociali, le persone con disabilità che sono liberi professionisti, ma anche con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge.<sup>103</sup> Si tratta, quindi, di un accordo trilaterale tra l'ufficio competente, il datore di lavoro e un soggetto ospitante.

---

<sup>101</sup> Torni L., *Disabilità e lavoro*, SEAC, 20202.

<sup>102</sup> Articolo 11, comma 7, della Legge del 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>103</sup> Articolo 12, comma 1, legge 12 marzo 1999, n. 68.

Per poter stipulare tale convenzione sono necessari alcuni requisiti, che sono:

- La “contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro”;
- La “computabilità ai fini dell’adempimento dell’obbligo [...]”;
- L’”impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi per tutta la durata della convenzione [...]”.<sup>104</sup>

Tali convenzioni non possono essere ripetibili per uno stesso soggetto e, inoltre, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, nel caso il datore di lavoro avesse alle proprie dipendenze meno di 50 lavoratori.

Successivamente, all’interno del nostro ordinamento, è stato introdotto, dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247 sul Protocollo Welfare, l’articolo 12-bis. Quest’ultimo introduce interventi che hanno il fine di agevolare l’assunzione delle persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo mediante convenzioni per un inserimento di più lunga durata.

Infatti, ai sensi di tale articolo *“gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all’obbligo di assunzione di cui all’articolo 3, comma 1, di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all’assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro”*.<sup>105</sup>

La convenzione può essere stipulata solo dai datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze più di 50 lavoratori sui quali grava una quota d’obbligo del 7% degli occupati.

---

<sup>104</sup> Articolo 12, comma 2, legge n. 68/99.

<sup>105</sup> Articolo 12-bis, legge n. 68/99.

Come per le convenzioni di inserimento lavorativo, anche le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo per essere stipulate necessitano di una serie di requisiti, quali:

- “l’individuazione delle persone disabili da inserire, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo”;
- “durata non inferiore a tre anni”;
- “determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta [...]”;
- “conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario”.<sup>106</sup>

L’articolo 12-bis, inoltre, ha subito delle modifiche da parte dell’articolo 9 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, il quale ha modificato la disciplina delle convenzioni di inserimento lavorativo. Inizialmente l’articolo prevedeva che, scaduta la convenzione, il datore di lavoro poteva assumere un lavoratore con disabilità con contratto indeterminato attraverso chiamata nominativa, anche in deroga all’obbligo di effettuare una percentuale di assunzioni con chiamata numerica. L’articolo 9, invece, ha cancellato la deroga di assumere lavoratori con chiamata nominativa, in quanto questa è stata estesa a tutti i datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici.<sup>107</sup>

Ultima tipologia di convenzioni menzionata sono le convenzioni con le cooperative sociali disciplinate dall’articolo 11, comma 5 della legge del 12 marzo 1999, n. 68. Le cooperative sociali, ai sensi dell’articolo 1, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381, *“hanno lo scopo di perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini attraverso:*

- a) *La gestione di servizi socio-sanitari ed educativi [...];*

---

<sup>106</sup> Articolo 12-bis, comma 3, legge n. 68/99.

<sup>107</sup> SuperAbile INAIL, Convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12/bis legge 68/99).  
<https://mysuperabile.inail.it/cs/superabile/lavoro/collocamento/strumenti-per-inserimento-lavorativo/20220419rev-convenzioni-inserimento-lavorativo-art-12-bis.html>

b) *Lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate*.<sup>108</sup>

In conclusione, si può affermare che la stipula di tutte queste convenzioni ha come fine ultimo quello di coprire progressivamente la quota d’obbligo dei datori di lavoro privati e pubblici e può riguardare anche solo una parte della quota stessa.

In più la loro durata può dipendere da diversi fattori, quali: “l’entità della quota d’obbligo da coprire, gli investimenti necessari per consentire l’inserimento del disabile nel luogo di lavoro, l’impegno diretto del datore di lavoro nell’eventuale tirocinio formativo”.<sup>109</sup>

“Le convenzioni non possono in alcun caso essere stipulate per finalità diverse da quelle di rispondere alle specifiche esigenze di inserimento graduale e personalizzato”.<sup>110</sup>

### **3.3 La costituzione del rapporto di lavoro e il suo svolgimento**

Dal punto di vista normativo, la costituzione del rapporto di lavoro e il suo svolgimento è disciplinata dall’articolo 10 della legge n. 68/99.

È importante sottolineare che il rapporto di lavoro con il lavoratore affetto da disabilità non sorge in modo automatico come effetto dell’atto di avviamento al lavoro. Affinché possa sorgere è necessario un atto negoziale tra le parti, ovvero il cosiddetto contratto di lavoro stipulato tra il datore di lavoro e il lavoratore con disabilità.

Quindi, in seguito all’atto di avviamento al lavoro il lavoratore, invece, diventa titolare del diritto di assunzione.

---

<sup>108</sup> Articolo 1, comma 1, legge 8 novembre 1991, n. 381.

<sup>109</sup> Convenzioni per il lavoro dei disabili, Quali sono le principali convenzioni esistenti a livello locale per il lavoro delle persone disabili, su indicazione del Governo?, 11 gennaio 2002. <https://www.disabili.com/lavoro/faq-lavoro/convenzioni-per-il-lavoro-dei-disabili>

<sup>110</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018, cit., pag. 111.

L'articolo 10 della legge in esame afferma che: *“Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi”*.<sup>111</sup> I lavoratori assunti in via obbligatoria devono, quindi, essere trattati nella stessa maniera in cui vengono trattati tutti gli altri.

Anche durante il rapporto di lavoro vi sono particolari tutele nei confronti del lavoratore con disabilità. Ai sensi dell'articolo 10, comma 2, infatti *“Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni”*.<sup>112</sup>

Come già anticipato nel paragrafo 2.1 del capitolo 2, la legge stabilisce delle disposizioni ben precise anche in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro. Il comma 3, sempre dello stesso articolo, afferma quanto segue: *“[...] il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.”*<sup>113</sup>

Nel caso l'aggravamento delle condizioni di salute venisse riconosciuto, il rapporto di lavoro della persona con disabilità viene sospeso finché persiste l'incompatibilità. Durante questo periodo, secondo il comma 3 del medesimo articolo, *“il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo”*.

Nel caso in cui un lavoratore normodotato dovesse acquisire un'invalidità nel corso del rapporto di lavoro, a causa di un infortunio o di una malattia, ha comunque il diritto di mantenere il posto di lavoro. L'articolo 4, al comma 4, della legge n. 68/99 afferma, inoltre, che: *“[...] 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. Nel caso di*

---

<sup>111</sup> Articolo 10, comma 1, legge n. 68/99.

<sup>112</sup> Articolo 10, comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68

<sup>113</sup> Articolo 10, comma 3, legge n. 68/99.

*destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza*".<sup>114</sup>

Se, invece, tali lavoratori non sono in grado di svolgere nemmeno le mansioni inferiori, essi vengono avviati, dagli uffici competenti, presso un'altra azienda, in attività che sono compatibili con le capacità lavorative rimanenti.

L'obbligo di garantire la conservazione del posto di lavoro spetta, più precisamente, al datore di lavoro, compreso quello che non è soggetto all'obbligo di assunzione.

### **3.3.1 Le diverse tipologie di contratto**

Come affermato nel paragrafo precedente la nascita del rapporto di lavoro presuppone la costituzione del cosiddetto contratto di lavoro, il quale viene stipulato tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Nel corso degli anni vi sono stati importanti modifiche in materia di occupazione e mercato di lavoro. Molte di queste sono state introdotte dalla cosiddetta riforma Biagi, del 2003, la quale ha reso il mercato del lavoro più flessibile, nonché più efficiente.

Novità più recenti, invece, si hanno avute con il Decreto legislativo n.81 del 15 giugno 2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015 e denominato "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

Ai sensi della normativa vigente le diverse tipologie di contratto esistenti sono:

- Il contratto a tempo determinato;
- Il contratto a tempo indeterminato;
- Il contratto a tempo parziale;
- Il telelavoro;
- L'apprendistato;

---

<sup>114</sup> Articolo 4, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68.

- Il lavoro intermittente o a chiamata.<sup>115</sup>

Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, esso -riguarda un'assunzione valida solo per un periodo di tempo predefinito. La durata massima di tale contratto, infatti, deve essere di 2 anni, ovvero non superiore a 24 mesi.

Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, il termine del contratto determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solamente 4 volte. Nel caso ci fossero più di 4 proroghe, tale contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

È importante specificare, inoltre, che coloro che sono stati assunti con questo tipo di contratto e che appartengono ad una categoria protetta, hanno gli stessi diritti e doveri di tutti gli altri dipendenti.

Oltre al contratto a tempo determinato, l'articolo 11, comma 6 della legge n. 68/99 prevede che: *"L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistati [...]".*<sup>116</sup>

A differenza del contratto a tempo determinato, quello a tempo indeterminato non presenta alcun termine del rapporto di lavoro e si può classificare in contratto a tempo pieno o part-time.

Per ciò che concerne il contratto di part-time, detto anche contratto a tempo parziale, si possono distinguere tre tipologie diverse:

- Il contratto a tempo parziale orizzontale, il quale si ha quando l'orario giornaliero viene ridotto rispetto a quello normale;
- Il contratto a tempo parziale verticale, che si verifica quando il lavoratore svolge l'attività a tempo pieno, ma solo in determinati giorni;
- Il contratto a tempo parziale misto, che invece si ha quando si è in presenza sia del contratto orizzontale che di quello verticale.

---

<sup>115</sup> Riforma Biagi: le nuove norme in materia di occupazione e mercato di lavoro, 26 maggio 2017, <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/11/05/riforma-biagi-le-nuove-norme-in-materia-di-occupazione-e-mercato-del-lavoro>

<sup>116</sup> Articolo 11, comma 6, legge del 12 marzo 1999, n. 68.

Per poter trasformare il contratto a tempo parziale in contratto a tempo pieno è necessario il consenso scritto del lavoratore. Il rifiuto di un lavoratore di passare da tempo parziale a tempo pieno, o viceversa, non può essere considerato motivo di licenziamento per giusta causa.<sup>117</sup>

“Infine, il contratto di lavoro a tempo parziale stipulato con il lavoratore disabile per un orario inferiore alla metà dell’orario contrattualmente previsto comporta che l’azienda non è del tutto ottemperante e che, pertanto, si rende necessaria un’ulteriore assunzione di lavoratore disabile”.<sup>118</sup>

Ulteriore tipologia di contratto esistente è il cosiddetto telelavoro. Si tratta di un contratto in cui il lavoratore svolge la sua attività lavorativa direttamente dal proprio domicilio.

Utilizzando questo tipo di impiego si possono ricavare diversi vantaggi, come ad esempio:

- la possibilità di organizzarsi autonomamente nella gestione del lavoro, aumentando, in questo modo, la motivazione e la produttività;
- la possibilità di conciliare la vita privata con quella lavorativa;
- nonché la riduzione dello stress dovuto alle difficoltà di spostamento che potrebbero riguardare la persona con disabilità.

Coloro che si trovano in telelavoro devono essere trattati nello stesso modo in cui vengono trattati i colleghi che lavorano presso l’azienda e devono godere di pari opportunità per quanto riguarda le ferie e i permessi.<sup>119</sup>

Ergo, il lavoratore affetto da disabilità, indipendentemente dal tipo di contratto che si instaura nei casi di avvio al lavoro, ha diritto alla retribuzione contrattualmente prevista al pari di tutti gli altri dipendenti dell’azienda.

---

<sup>117</sup> Ilaria Vacca, Lavoro disabili – speciale. I contratti di lavoro part-time, 15 ottobre 2009, <https://www.disabili.com/lavoro/speciali-lavoro/lavoro-disabili/lavoro-disabili-contratti-part-time>.

<sup>118</sup> Torni L. Centro Studi Normativa del Lavoro, Disabilità e lavoro, SEAC, 2020, cit., pag. 60.

<sup>119</sup> Bregolato M., *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018.



## CONCLUSIONI

L'obiettivo finale di questa tesi era quello di capire se, nel contesto lavorativo, la persona con disabilità viene vista come una risorsa o come un peso e un obbligo a cui il datore di lavoro è tenuto a ottemperare.

Purtroppo, ancora oggi non si può parlare pienamente di inclusione sociale delle persone con disabilità. Questo vale sia per quanto riguarda la vita quotidiana che per quella lavorativa. Nel contesto lavorativo, in particolare, tali persone continuano ad essere viste dai datori di lavoro e dai colleghi come meno produttive e, di conseguenza, meno affidabili.

Le persone con disabilità, nonostante la loro diversità, sono sempre e in ogni circostanza uguali dal punto di vista dei diritti e, quindi, per questo motivo, non possono essere escluse dalle attività sociali e tantomeno da quelle lavorative.

Nella stesura di tale elaborato è stato rilevato che il sistema italiano è incentrato più sul dovere di collaborazione e di solidarietà del datore di lavoro, che sui diritti e le esigenze delle persone con disabilità. Affinché la garanzia del diritto al lavoro di queste persone possa realizzarsi, è fondamentale un sistema che pone al centro la persona da tutelare. In questo senso, la persona con disabilità deve diventare parte attiva della società, dell'economia, ma anche del comparto produttivo.

È compito dei datori di lavoro e degli uffici pubblici attivarsi e agire al fine di garantire il diritto ad un lavoro che sia adatto alle condizioni di salute, nonché alle capacità lavorative di tali soggetti.

La disabilità deve essere rispettata ed accettata in ogni ambito della vita e quindi anche nel lavoro.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Bregolato M., Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo delle persone disabili, Primiceri Editore, 2018.



## BIBLIOGRAFIA

Albini P., Crespi M., Di Seri E., *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili. La legge n. 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio*, CEDAM, 2000;

Ballestrero M.V., Balandi G.G., *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino;

Brambilla M., D'Amico M., Crestani V., Nardocci C., *Genere, Disabilità, Linguaggio. Progetti e prospettive a Milano*, FrancoAngeli, 2021;

Bregolato Marta, *Il collocamento mirato. Inserimento lavorativo dei disabili*, Primiceri Editore, 2018;

Limena Francesca, *L'accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, 2004;

Nota L., Mascia M., Pievani T., *Diritti umani e inclusione*, Il Mulino;

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

## SITOGRAFIA

Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, *Linee guida esoneri*, (<https://www.agenzia lavoro.emr.it/ferrara/approfondimenti/collocamento-mirato/datori-di-lavoro/linee-guida-esoneri>);

Agenzia Regionale per il Lavoro, *Modalità di assunzione*, (<https://www.agenzia lavoro.emr.it/ferrara/approfondimenti/collocamento-mirato/datori-di-lavoro/modalita-di-assunzione>);

Anna Maria D'andrea, *Legge 104: permessi lavoro, agevolazioni fiscali e detrazioni per disabili*, (<https://www.informazionefiscale.it/legge-104-permessi-lavoro-agevolazioni-detrazioni-fiscali>);

*Assunzioni disabili: regole, esoneri e sanzioni*, (<http://disabilimobilita.it/assunzioni-disabili-regole-esoneri-e-sanzioni/>);

*Assunzione lavoratori con disabilità: dal 1° gennaio 2022 aumentate le sanzioni per i datori di lavoro*, 7 febbraio 2022, (<https://diversabili.it/2022/02/assunzione-lavoratori-con-disabilita-dal-1-gennaio-2022-aumentate-le-sanzioni-per-i-datori-di-lavoro/>);

Carlos Arija Garcia, *Assunzione disabili: agevolazioni*, 30 giugno 2019, ([https://www.laleggepertutti.it/290616\\_assunzione-disabili-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290616_assunzione-disabili-agevolazioni));

Carlos Arija Garcia, *Disabili: contratto a termine*, 28 giugno 2019, ([https://www.laleggepertutti.it/290397\\_disabili-contratto-a-termine#:~:text=Lo%20scopo%20della%20convenzione%20%C3%A8%20quello%20di%20rendere,non%20comprometta%20la%20continuit%C3%A0%20del%20rapporto%20di%20lavoro](https://www.laleggepertutti.it/290397_disabili-contratto-a-termine#:~:text=Lo%20scopo%20della%20convenzione%20%C3%A8%20quello%20di%20rendere,non%20comprometta%20la%20continuit%C3%A0%20del%20rapporto%20di%20lavoro));

Carlos Arijá García, *Lavoratore disabile: agevolazioni*, 27 giugno 2019, ([https://www.laleggepertutti.it/290288\\_lavoratore-disabile-agevolazioni](https://www.laleggepertutti.it/290288_lavoratore-disabile-agevolazioni));

*Convenzioni e agevolazioni*, 13 gennaio 2003, (<https://www.disabili.com/lavoro/speciali-lavoro/speciale-call-center/convenzioni-e-agevolazioni>);

*Convenzione ONU persone disabili: storia, sintesi e diritti sanciti*, 12 aprile 2022, (<https://www.abilitychannel.tv/convenzione-onu-persone-disabili/#:~:text=Articolo%208%2C%20aumentare%20e%20promuovere%20la%20consapevolezza%20nella,con%20disabilit%C3%A0%2C%20base%20sul%20concetto%20dell%E2%80%99autonomia%20e%20uguaglianza%3B>);

*Convenzione sulla disabilità*, 2 aprile 2009, (<https://www.minori.gov.it/it/minori/convenzione-sulla-disabilita>);

Deine Group, *Collocamento mirato: cos'è e come funziona in caso di somministrazione lavoratori disabili*, 12 aprile 2022, (<https://www.deinegroup.it/blog/collocamento-mirato-cose-come-funziona-somministrazione-lavoro/>);

Eleonora Capizzi, *Disabili e diritto al lavoro: dal 2022 senza assunzioni si paga di più*, (<https://www.informazionefiscale.it/disabili-diritto-al-lavoro-assunzioni-sanzioni-novita>);

Equitabile, *La disabilità psichica*, 23 ottobre 2014, (<https://www.equitabile.it/la-disabilita-psichica/>);

FocusOn, *Avviamento al lavoro e accesso ai servizi*, ([https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my\\_homepage/focus\\_on/tematiche/lavoratori-diversamente-abili/avv\\_lavoro\\_accesso\\_servizi/](https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/tematiche/lavoratori-diversamente-abili/avv_lavoro_accesso_servizi/));

*Handicap e lavoro. Metodo di richiesta di avviamento,*  
(<https://www.vitadidonna.it/disabili/inserimento-lavorativo/handicap-e-lavoro-metodo-di-richiesta-di-avviamento.html>);

Ilaria Vacca, *Lavoro disabili – speciale. I contratti di lavoro part-time*, 15 ottobre 2009, (<https://www.disabili.com/lavoro/speciali-lavoro/lavoro-disabili/lavoro-disabili-contratti-part-time>);

Legge 12 marzo 1999, n. 68,  
(<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999;68>);

Noemi Secci, *Che cos'è il collocamento obbligatorio*, 5 luglio 2020,  
([https://www.laleggepertutti.it/413377\\_che-cose-il-collocamento-obbligatorio](https://www.laleggepertutti.it/413377_che-cose-il-collocamento-obbligatorio));

Noemi Secci, *Collocamento mirato, come ci si iscrive alla lista?*, 12 aprile 2017, ([https://www.laleggepertutti.it/157475\\_collocamento-mirato-come-ci-si-iscrive-alla-lista](https://www.laleggepertutti.it/157475_collocamento-mirato-come-ci-si-iscrive-alla-lista));

*Prospetto informativo disabili: scadenza, computo dei dipendenti, modalità di invio, sanzioni*, (<https://www.studiocerbone.com/prospetto-informativo-disabili-scadenza-computo-dei-dipendenti-modalita-di-invio-sanzioni/>);

*Riforma Biagi: le nuove norme in materia di occupazione e mercato di lavoro*, 26/05/2017,  
(<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/11/05/riforma-biagi-le-nuove-norme-in-materia-di-occupazione-e-mercato-del-lavoro>);

QuiFinanza, *Cos'è e come funziona il collocamento mirato per i disabili*, 19 agosto 2020, (<https://quifinanza.it/lavoro/cose-e-come-funziona-il-collocamento-mirato-per-disabili/408984/>);

QuiFinanza, *Tutte le agevolazioni per disabili e i loro accompagnatori*, 23 dicembre 2021, (<https://quifinanza.it/lavoro/agevolazioni-legge-104-quali-sono-come-ottenerle/595838/>);

Rossella Schiavone, *Le convenzioni per l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili ed i contributi*, 31 luglio 2014, (<https://www.edotto.com/articolo/le-convenzioni-per-linserimento-e-lintegrazione-lavorativa-dei-disabili-ed-i-contributi>);

Soldioggi, *Collocamento obbligatorio 2022: cos'è, come funziona, lista, disabili, categorie*, 26/10/2022, (<https://www.soldioggi.it/collocamento-obbligatorio-18260.html>)

Superabile Inail, *Convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12/bis legge 68/99)*, (<https://mysuperabile.inail.it/cs/superabile/lavoro/collocamento/strumenti-per-inserimento-lavorativo/20220419rev-convenzioni-inserimento-lavorativo-art-12-bis.html>);

Teresa Maddonni, *Assunzione categorie protette: quali aziende hanno l'obbligo?*, 4 dicembre 2019, (<https://www.money.it/Assunzione-categorie-protette-quali-aziende-hanno-l-obbligo>).

