

3. Inserimento dei disabili nel mondo del lavoro

3.1. Principi generali

Il collocamento al lavoro dei disabili è un efficace strumento di indipendenza economica, di integrazione sociale e di riabilitazione, perché lo svolgimento di un'attività lavorativa può far superare, o almeno ridurre, lo stato d'emarginazione e d'isolamento in cui i disabili, spesso, ricadono.

Ogni disabile, per ragioni facilmente intuibili, deve necessariamente svolgere un «lavoro consono alla propria patologia/disabilità»: è per questo che per un inserimento proficuo nel mondo del lavoro, in alcuni casi, occorre mettere in atto percorsi formativi e stage aziendali personalizzati.

La legislazione prevede norme che agevolano l'ingresso nel mondo del lavoro delle categorie deboli della popolazione, tra cui i disabili.

Oltre agli articoli della Costituzione italiana già citati, la legge n. 104/92 dichiara che:

- «L'inserimento e l'integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante : misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati» (art. 8);
- unicamente la Commissione medica integrata per l'accertamento e il riconoscimento dell'handicap è autorizzata a concretizzare l'inserimento socio-lavorativo della persona disabile, nonché ad effettuare le visite di controllo per la verifica della permanenza dello stato invalidante (legge n. 104/92, art. 4, e poi d.p.c.m. 13 gennaio 2000, art. 1).

3.2. Il nuovo mercato del lavoro

La legge n. 59/97 e il decreto legislativo n. 469 del 23/12/97 hanno demandato alle Regioni e alle Province il compito e le funzioni relative al collocamento al lavoro, tra cui il collocamento dei disabili (art. 2, comma d, d.lgs. 469/97). Questi enti, nel rispetto di quanto indicato dalla normativa nazionale, hanno emanato disposizioni applicative che si differenziano da Regione a Regione. In linea di massima il nuovo collocamento è così articolato:

- la Commissione tripartita regionale per le politiche del lavoro, insediata in ogni regione, è l'organo permanente di concertazione ed elaborazione in materia di politiche del lavoro e, per quanto riguarda il collocamento dei disabili, ha il compito di fornire indicazioni quadro in materia di convenzioni (art. 11 legge 68/99);
- la Commissione unica provinciale tripartita, è l'organo provinciale preposto alle politiche per l'occupazione. La Commissione è composta dalle parti sociali e dalla Provincia, che la presiede. La legge 68/99, nello specifico l'articolo 6, ha affiancato a questo organo un «comitato tecnico», composto da esperti nel campo dell'inserimento mirato e della formazione professionale e da rappresentanti di associazioni dei disabili, con il compito di supportare le decisioni in merito al collocamento dei disabili, esprimere pareri sulle convenzioni e verificare il loro andamento, controllare la concessione di agevolazioni e tenere i collegamenti con le commissioni delle ASL in merito alla permanenza dell'invalidità.

In molte Province, la tripartita si è articolata in sottocommissioni, prevedendone anche una per il collocamento dei disabili e assumendo, in questo caso, anche i compiti propri del comitato tecnico.

Il servizio per le Politiche del lavoro, o Servizio provinciale per l'impiego, è un organo tecnico che gestisce il collocamento dei disabili (iscrizione, tenuta degli elenchi dei disabili da avviare al lavoro, raccolta delle denunce annuali dei datori di lavoro ecc.)

Altri organi del mercato del lavoro:

- I Centri provinciali per l'impiego preposti al Servizio per le Politiche del lavoro e per il collocamento, distribuite sul territorio provinciale;
- le Agenzie per il collocamento, strutture periferiche che possono essere gestite anche da privati.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire adeguata pubblicità per le assunzioni degli invalidi, anche se le richieste avvengono per chiamata numerica, questo per le qualifiche e mansioni rientranti nel ruolo degli impiegati d'ordine.

L'accertamento della compatibilità dell'invalidità con l'idoneità alla mansione da svolgere avviene attraverso un periodo di tirocinio, a seguito del quale, se dichiarati idonei, i disabili sono nominati in ruolo con qualifica e profilo attinenti al lavoro svolto durante il tirocinio.

3.3. Il collocamento mirato

Il 31 marzo 2000 è entrata in vigore la legge 68/99 che innova profondamente il meccanismo di avviamento al lavoro dei disabili, fondando la propria filosofia sul concetto «l'uomo giusto al posto giusto», il che significa un cambiamento radicale di prospettiva, ovvero considerare quello che il disabile potenzialmente sa fare anziché considerare quello che non può fare.

Enfatizzando le potenzialità residue attraverso percorsi di formazione personalizzata che prevedano anche stages aziendali (trattasi di una metodologia già sperimentata, meglio nota come collocamento mirato).

Ragionare quindi in termini di residue capacità lavorative anziché di perdita di capacità lavorative.

In sintesi, tutta la legge è concepita per la realizzazione di un collocamento qualificato e mirato che soddisfi sia le attese dell'azienda sia la dignità personale del disabile.

Resta da dire, infine, che nei casi più problematici d'inserimento viene stabilita una serie di norme e agevolazioni per i datori di lavoro.

In sintesi le novità della nuova legge:

Art. 1 - Definisce i requisiti che il disabile deve avere per avere diritto al collocamento obbligatorio, oltre ad indicare le strutture preposte per indirizzare il disabile al collocamento mirato.

Le categorie interessate sono :

- **invalidi militari di guerra**
- **Invalidi per servizio** (appartengono alla categoria tutti quei lavoratori dipendenti pubblici, compreso i corpi militarizzanti, che per motivo di lavoro abbiano acquisito una malattia professionale o infortunio).

- **Invalidi del lavoro** (come detto sopra, ma dipendenti da aziende private) **Invalidi civili** (appartengono a questa categoria tutti coloro che, per motivi diversi da cause di guerra, servizio, lavoro, abbiano perduto una certa percentuale di capacità lavorativa).
- **Privi della vista**

In dettaglio:

Categorie	Soglia di accesso	Ente preposto al riconoscimento	Leggi e norme di riferimento
Invalidi civili	46%	Azienda sanitaria locale	D. lgs. 509/88 art. 2
Invalidi del lavoro	34%	INAIL	D.P.R. 112/64
Persone non udenti (sordomuti)	-	Azienda sanitaria locale	Legge 381/70 e successive modifiche
Persone non vedenti (ciechi civili)	Cecità assoluta o Residuo 1/10	Azienda sanitaria locale	Legge 382/70 e successive modifiche
Invalidi di guerra civili di guerra e invalidi per servizio	dalla 8° categoria alla 1° categoria	Ministero del tesoro	T.U. pensioni di guerra D.P.R. 915/78 e successive modifiche

Nota importante:

- **anche i cittadini extracomunitari che si trovano regolarmente in Italia e sono in possesso di riconoscimento d'invalidità rilasciato da un'ente italiano, possono usufruire del collocamento obbligatorio e possono iscriversi all'elenco dei disabili disoccupati (sentenza Corte Costituzionale e circolare Ministero Lavoro 11/99).**

oooooooooooooooooooooooooooooooooooo

L'articolo 18 (norme transitorie) prevede che, in attesa di una normativa specifica, i datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti hanno l'obbligo di assumere, vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e i profughi italiani (questi ultimi riconosciuti ai sensi della legge 763/81 e successive modifiche), nella misura di:

- una unità nel caso di aziende che occupano da 51 a 150 dipendenti,
- l'1% per le restanti (assunzioni non sostitutive della quota d'obbligo riservata ai disabili).

Inoltre:

Le Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata usufruiscono del collocamento obbligatorio come previsto dalla legge 302/1990 e successive modifiche.

La Legge Finanziaria del 2008 (*legge 244/07 – art. 3 comma 124*) ha equiparato gli orfani o, in alternativa, le vedove - alle vittime del terrorismo, facendo acquisire a questa categoria i benefici previsti dall'art. 1 comma 2 della legge 407/98 (precedenza nelle assunzioni su tutte le altre categorie aventi diritto al collocamento obbligatorio).

Per ogni disabile iscritto nell'elenco del collocamento mirato viene compilata una scheda che definisce il profilo professionale risultante dalle capacità lavorative, abilità, competenze, inclinazioni, natura e grado della minorazione.

Per i centralinisti e i terapisti della riabilitazione non vedenti, le iscrizioni effettuate negli Albi professionali (articolati a livello regionale) sono comunicate al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, entro 60 giorni dall'avvenuta iscrizione.

Per i massaggiatori e i massofisioterapisti non vedenti, le iscrizioni all'Albo nazionale sono comunicate direttamente dal Ministero del Lavoro ai servizi di collocamento di residenza dell'iscritto, sempre entro 60 giorni.

Motivi di esclusione dal diritto

Tutti coloro che abbiano perduto ogni capacità lavorativa.

(non necessariamente questo fatto coincide con il grado di invalidità riconosciuto del 100%). Principio sancito da sentenze e da un circolare del ministero della Sanità (circolare n° 3 del 11/2/1987) ove dal certificato rilasciato dalle U.S.L. ed ente medico competente risulti che: ".....per la natura particolare dell'invalidità possa riuscire di pregiudizio per sé e per gli altri e danno agli impianti dell'azienda....»

Attenzione!

Il disabile che nel frattempo è stato cancellato, o non è in regola con tale disposizione e intende adeguarsi, deve presentare richiesta, anche mediante autocertificazione, ed eventualmente essere sottoposto di nuovo ad accertamento sanitario da parte della Commissione medica preposta per il riconoscimento dell'handicap (prevista dall'art. 1 comma 4, della legge 68/99).

Importante!!!!

Con l'entrata in vigore della legge 247/07, gli invalidi civili con età compresa fra i 18 e i 64 anni che hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74% non hanno più l'obbligo di iscrizione alle liste del collocamento obbligatorio al fine di usufruire dell'assegno mensile di euro 242,84.

E' sufficiente infatti, che il beneficiario dell'assegno, invii annualmente all'Inps la dichiarazione sostitutiva (ai sensi dell'articolo 46 e seguenti del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 4452) autocertificando di non svolgere alcuna attività lavorativa.

Qualora tale condizione venga meno, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Inps».

Art. 2 - Con questo articolo si istituisce il collocamento mirato

3.4. Iscrizione al collocamento obbligatorio

Per accedere al collocamento obbligatorio, occorre iscriversi nello specifico elenco del Servizio per le Politiche del lavoro o Agenzia provinciale per l'impiego (art. 8, legge 68/99).

Per iscriversi occorre presentare domanda su apposito modulo (da ritirare presso l'Agenzia provinciale per l'impiego, insieme con il modello per richiedere la visita al Servizio di igiene pubblica dell'ASL per il rilascio dell'attestato di idoneità al lavoro).

Consigliamo di farsi aiutare nella compilazione, dal Patronato INCA CGIL o dal CID (Centro Informazione Disoccupati della CGIL).

Alla domanda è necessario allegare:

- il riconoscimento del grado d'invalidità (fotocopia) da parte della Commissione medica dell'ASL, in cui siano presenti sia il riconoscimento delle minorazioni civili, sia il riconoscimento dell'handicap ai sensi della legge n. 104/92 e, se ci sono le condizioni, anche l'attestazione dello stato di gravità. La circolare del Ministero del Tesoro del 7 maggio 2001, inoltre, ha chiesto alle commissioni ASL di allargare la valutazione alle possibilità del disabile nel contesto sociale e lavorativo;
- il reddito annuo personale
- l'autocertificazione dello stato di famiglia;
- l'attestato di idoneità al lavoro, rilasciato dal Servizio di igiene pubblica dell'ASL.

Tutti i documenti allegati alla domanda si presentano in carta semplice e vanno consegnati in copia, conservando sempre accuratamente gli originali.

Anche gli invalidi al 100%, possono lavorare con le capacità residue (circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/10/69, prot. 6/13966/A, e circolare del Ministero della Sanità n. 3 dell'11/02/87).

L'esclusione dal diritto al collocamento obbligatorio si ha quando, dalla documentazione presentata, risulta l'assenza di ogni capacità lavorativa e quando il disabile **«per la natura particolare dell'invalidità, è di pregiudizio per sé e per gli altri e di danno agli impianti dell'azienda»**.

3.5. Avviamento al lavoro

Occorre premettere che la nuova legge prevede forme diverse di avviamento, riconducibili però a **chiamata nominativa e avviamento numerico**.

Per gli invalidi psichici è previsto solo l'avviamento nominativo, anche utilizzando gli strumenti previsti dall'art. 17 della legge 56/87 o attraverso le convenzioni di cui agli artt. 11 e 12 della presente legge.

Da notare che le agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro (art. 13 della legge 68/99) sono concesse solo a chi assume attraverso tale strumento (convenzione) e che, per i datori di lavoro disposti ad assumere disabili psichici, sono previste per legge, il massimo delle agevolazioni (otto anni di sgravi contributivi) prescindendo dal grado d'invalidità del disabile assunto.

3.5.1. L'avviamento d'ufficio (aziende private)

Il Servizio provinciale per l'impiego rileva le aziende che sono tenute all'assunzione di invalidi tramite la denuncia che esse sono obbligate a presentare entro il 31 gennaio di ogni anno.

Rilevata la scoperta, l'avviamento del disabile può avvenire:

- a) seguendo l'ordine di graduatoria dell'elenco del collocamento mirato e tenendo conto del profilo professionale richiesto dall'azienda, tramite invio per posta del nulla osta all'invalido e, in copia, all'azienda.
- b) staccando il nulla osta per il disabile richiesto nominativamente dall'azienda (ricordiamo che le aziende in base alla legge possono assumere con questo metodo il 60% dell'aliquota d'obbligo). La richiesta nominativa, se è il frutto di un accordo sindacale condiviso, o di convenzione approvata dalla commissione tripartita provinciale risponde all'esigenza di un collocamento «mirato» (l'uomo giusto al posto giusto), diversamente può essere uno strumento di discriminazione.

Il disabile, ricevuto il nulla osta, deve presentarsi in azienda, per essere sottoposto a un periodo di prova nell'ambito di mansioni compatibili con la sua invalidità (sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 818 del 6 febbraio 1990).

Nota

La legge (art. 4), onde agevolare i disabili con difficoltà di deambulazione o difficoltà a raggiungere la sede di lavoro decentrata, prevede la possibilità di essere assunti e utilizzati mediante il telelavoro o con lavoro a domicilio. Purché sia garantita la quantità di lavoro pari alla giornata lavorativa e venga applicato il contratto di lavoro che hanno i lavoratori in azienda.

- Durante il periodo di prova, il licenziamento può avvenire o per giusta causa (legge n. 300), o per l'incompatibilità dell'invalidità con qualsiasi tipo di lavoro svolto in azienda: in questo ultimo caso, solo se accertata dalla Commissione medica dell'ASL (legge 104/92, art. 4, integrata come prescritto dall'art. 1, comma 4, legge 68/99).

3.6. Assunzione obbligatoria presso le aziende pubbliche

L'assunzione da parte dell'azienda pubblica è numerica in base alla graduatoria o selezione tra gli iscritti al collocamento, come previsto dall'articolo 16, legge 56/87, per operai, ausiliari e impiegati d'ordine; mediante concorso per impiegati di concetto con diritto a una riserva del 50% dei posti messi a concorso.

Importante!

Grazie alla nuova legge (art. 16, legge 68/99) il disabile che partecipa ad un concorso non perde il diritto alla riserva prevista anche se *al momento è occupato* (la cosa non era possibile con la vecchia normativa).

Avviamento mediante chiamata numerica: (tramite assunzione dalle liste dei disoccupati)

L'articolo 7 comma 2 stabilisce che le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni per le qualifiche che non prevedono il concorso pubblico, (impiegati di concetto), debbono avvenire per chiamata numerica con le modalità stabilite dall'articolo 35 del Decreto Legislativo n° 165 del 2001 (*che ha abrogato le*

disposizioni precedenti) ad esclusione della Banca d'Italia, che in base al comma 3 dell'art. 7 ha la facoltà di assumere anche attraverso selezioni pubblica effettuata anche su scala nazionale).

I disabili psichici vengono assunti sempre su richiesta nominativa, e in particolare per questo segmento molto debole del mercato del lavoro, la legge prevede lo strumento della convenzione (art. 11), consistente in un percorso d'inserimento guidato e mirato.

Negli enti pubblici, per le mansioni per le quali si accede al lavoro senza concorso, il D.lgs. 29/93, articolo 42 comma 2, modificato dal d.lgs. 387/98 art. 2, prevede quanto segue:

Le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della funzione pubblica e degli affari sociali, promuovono o propongono alle commissioni regionali per l'impiego, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n.56, programmi di assunzioni per portatori di handicap, che comprendono anche periodi di tirocinio prelaborativo pratico presso le strutture delle amministrazioni medesime realizzati dai servizi di cui all'articolo 17 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Motivo di esclusione dalla chiamata numerica negli Enti Pubblici

- non aver assolto l'obbligo scolastico
- non risultare idoneo alla mansione da svolgere causa il tipo d'invalidità

Assunzione negli enti pubblici tramite concorso

L'articolo 7 comma 2 in caso di assunzione di personale per concorso nelle Amministrazioni pubbliche prevede: *i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'art. 8 comma 2 della presente legge (elenco provinciale disoccupati ndr) hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al 50% dei posti messi a concorso.*

Inoltre, per quanto previsto dall'articolo 16 della legge, l'Ente che bandisce il concorso deve provvedere a fornire speciali accorgimenti per permettere la partecipazione ai concorsi dei disabili al fine rendere paritaria la partecipazione.

I disabili che conseguano l'idoneità possono essere assunti al fine della copertura della quota d'obbligo anche se non versano nello stato di disoccupazione.

In pratica, se il disabile che partecipa al concorso pubblico consegue l'idoneità, viene posto tra i vincitori se l'ente che ha emanato il concorso non ha la copertura della quota d'obbligo riservata ai disabili.

Il D.pr 487/94 completa le disposizioni in materia di assunzioni del personale negli Enti Pubblici e in merito al diritto dei disabili al collocamento obbligatorio (Legge n° 68/99) ha chiarito che:

- la chiamata numerica riguarda le basse qualifiche (legge n. 56/87, art. 16) presenti nell'elenco del collocamento mirato;
- per le qualifiche che prevedono il concorso (legge n. 68/99), la precedenza dei concorrenti disabili non può superare il 50% dei posti in palio (d.p.r. n. 487/94, art. 5 comma 1)
- da segnalare inoltre che la legge 127/97 ha stabilito che il limite di età per partecipare ai concorsi pubblici è l'età pensionabile, principio ribadito nella circolare 57/99 del Ministero del Lavoro.

Convenzioni (art. 11)

La legge 68/99 ha introdotto un nuovo strumento per agevolare l'ingresso al lavoro dei disabili con particolari difficoltà.

La convenzione rappresenta lo strumento indispensabile per la realizzazione del collocamento mirato. Si sottolinea inoltre che, utilizzando tale strumento si ha il vantaggio di pianificare l'ingresso al lavoro dei disabili sino alla copertura d'obbligo, oltre ad aver diritto alle agevolazioni previste dall'art. 13 della legge medesima.

La convenzione deve essere approvata dalla commissione tripartita provinciale, sentito il parere del comitato tecnico di cui all'art. 6.

La convenzione in sintesi:

- ◆ Art. 11 comma 2 – convenzione di programma . Definisce modalità e tempi per l'assunzione sino al limite della quota d'obbligo.
- ◆ La facoltà della chiamata nominativa anche per quota riservata all'avvio numerico.
- ◆ Art. 11 comma 3 - la convenzione può essere stipulata anche da datori di lavoro che non sono obbligati ad assumere disabili.
- ◆ Per permettere un inserimento adeguato la convenzione può prevedere periodi di tirocinio formativo, periodi più ampi di prova (*ricordando che l'esito negativo della prova non può essere ricondotto al tipo di menomazione di cui è portatore il disabile*), l'assunzione con contratti a termine.
- ◆ Il diritto alle agevolazioni e contributi previsti dall'art. 13

Art. 12 – come modificato dalla L. 247/07

Dobbiamo segnalare infine, che per permettere l'inserimento nel ciclo normale di produzione di disabili che presentano gravissime difficoltà personali e di inserimento per cui occorrono tempi particolarmente lunghi di formazione, viene concessa la possibilità di un inserimento **in ambiente "guidato"**.

La legge identifica tale ambiente nelle seguenti strutture:

- cooperative sociali
- imprese sociali
- liberi professionisti disabili
- aziende non soggette ad obbligo (con organico inferiore a 15 dipendenti).

Allo scopo di perseguire tali obiettivi, la legge così come modificata, prevede due possibilità:

Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative:

- -convenzione non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo
- la convenzione non può riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, e più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.
- Assunzione, al momento della stipula della convenzione, a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro
-

- computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall' 3 della legge 68/99
- la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo

Convenzioni di inserimento lavorativo

- - individuazione delle persone disabili da inserire con questo tipo di convenzione, dopo avere ottenuto il consenso del disabile o di chi ne fa le veci. Percorso messo a punto dagli uffici competenti, sentito il parere del comitato tecnico, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- - durata non inferiore a tre anni;
- - conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto individuato per la formazione del disabile
- - Le aziende che dovranno curare la formazioni debbono avere le seguenti caratteristiche:
 - a - essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni (sicurezza sul lavoro)*
 - b - essere dotati di locali adeguati*
 - c - non avere proceduto nei dodici mesi precedenti all'inserimento del disabile da formare, a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo*
 - d - avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.*

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso, il datore di lavoro committente, previa valutazione del comitato tecnico, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;*
- b) assumere il lavoratore disabile con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.*

Art. 3 – Questo articolo identifica le aziende obbligate ad assumere disabili

Aziende pubbliche e private	Quota di riserva	Modalità assunzione* (art. 7)	Note
Da 15 a 35 dipendenti	N. 1 disabile	Sempre nominativa	Massimo dopo 12 mesi dalla successiva assunzione
Da 36 a 50 dipendenti	N. 2 dipendenti	N. 1 nominativa N. 1 numerica	Si supera l'avvio numerico in caso di convenzione
Oltre 51 dipendenti	7%	60% nominativa 40% numerica	Si supera l'avvio numerico in caso di convenzione

** Per le assunzioni negli enti pubblici vale quanto stabilito dall'articolo 36 comma 2 del d.lgs. 29/93 e successive modifiche. I partiti politici, i sindacati, le associazioni senza finalità di lucro hanno sempre il diritto della chiamata nominativa.*

Sanzioni alle aziende che evadono l'obbligo di assunzione (art. 15, legge 68/99)

Mancato o ritardato invio del prospetto (denuncia annuale)	Entità delle sanzioni
Aziende private	516,46 euro
Enti pubblici economici	25,82 euro per ogni giorno di ritardo
Enti pubblici non economici	Sanzioni penali ai responsabili (l. 241/90)

Trascorsi 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione, scatta una sanzione per ogni giorno e per ogni disabile che dovrebbe essere assunto.

Organo competente è la Direzione Provinciale del Lavoro che può essere attivata anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

È prevista l'esclusione dalle gare d'appalto pubbliche per tutte le aziende non in regola con l'assunzione di disabili (art. 17, legge 68/99). Pertanto, l'azienda che intende partecipare a tali gare dovrà presentare autocertificazione attestante l'adempimento dell'obbligo previsto dall'art. 3.

Sarà poi cura dell'Ente che ha bandito la gara, controllare la veridicità di tale autocertificazione (circolare Ministero del Lavoro n* 10/2003) .

3.7. Rapporti con il Servizio per le Politiche del lavoro, Ufficio provinciale per il collocamento mirato

Il disabile conserva l'anzianità d'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato, se l'assunzione non va a buon fine o per sua rinuncia o perché c'è una dimostrata impossibilità d'inserimento in

azienda (obbligo di assunzione dei disabili già assolto, diminuzione del personale, assenza pratica di possibilità d'inserimento).

In tal caso, ha diritto ad un'altra opportunità di lavoro, purché presenti al Servizio per le Politiche del lavoro, Ufficio provinciale, il suo certificato di disoccupazione (cartellino rosa), rilasciato dalla sezione circoscrizionale di appartenenza.

Il disabile può ricorrere all'apposito collegio medico, presso la ASL (come previsto dall'articolo 4 della legge 104/92 e integrato come indicato dal comma 4 dell'articolo 1 della legge 68/99) se il datore di lavoro gli assegna una mansione incompatibile con la propria invalidità.

In caso di decisione favorevole al disabile, l'azienda deve assegnargli un lavoro compatibile con il suo stato d'invalidità, anche se di natura psichica (sentenza n. 50/90 della Corte Costituzionale).

Se l'azienda reitera il suo precedente comportamento, il disabile può:

- attivare, presso il Servizio provinciale per l'impiego, la procedura per il tentativo di conciliazione;
- intraprendere le vie legali.

Il lavoratore assunto obbligatoriamente è soggetto al periodo di prova: se in tale periodo si dimette o è licenziato, il Servizio provinciale per l'Impiego inserisce di nuovo il disabile nella graduatoria con la stessa anzianità che aveva al momento dell'assunzione, a patto che, nell'anno solare, non abbia lavorato più di 4 mesi.

In caso di incompatibilità della mansione assegnata, e dovuta a modifiche nell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita dal lavoro fino a che persiste l'incompatibilità. Durante tale periodo il disabile può essere inserito in tirocinio formativo. La commissione di cui all'art. 4 comma 1 della legge 104/92 deciderà se il lavoratore, così riqualificato, potrà ricoprire la nuova mansione.

Il disabile con rapporto di lavoro part time con un reddito pari od inferiore a quello, che la legge indica come limite per essere considerato disoccupato conserva l'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato, e può aspirare ad essere assunto ad altro lavoro più idoneo al suo stato d'invalidità.

Nota

- I disabili assunti tramite avviamento obbligatorio, se hanno un'invalidità superiore al 50%, hanno diritto ad usufruire, ogni anno, di un congedo straordinario per cure connesse alla patologia invalidante riconosciuta

Aziende in crisi o in ristrutturazione

Nelle aziende in crisi o in ristrutturazione (legge n. 79/83, legge n. 223/91, art. 7), il numero degli invalidi licenziati non può essere superiore alle percentuali previste dalla legge n. 68/99 come specificato dall'art. 3.

Analogamente in caso di cassa integrazione dovrebbe valere la stessa norma, in caso contrario, potrebbe ipotizzarsi l'ipotesi di discriminazione nei confronti del disabile e incorrere nelle sanzioni previste dalla legge 67/2000 .

3.8. Agevolazioni fiscali per chi assume disabili

Articolo 13 - Agevolazioni a favore dei datori di lavoro che assumono disabili con particolari difficoltà d'inserimento

Una importante novità della legge è rappresentata dalle agevolazioni economiche, a fine promozionale, per i datori di lavoro che aderiscono alle convenzioni di cui all'art. 11. Queste agevolazioni prevedono erogazioni, da parte delle Regioni e Province autonome, in misura proporzionale allo stato di gravità del disabile assunto a tempo indeterminato.

Da evidenziare che per i disabili psichici è previsto il contributo massimo, a prescindere dal grado d'invalidità.

Sono previsti rimborsi forfetari per le spese sanitarie necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di tele lavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano e ostacolano l'integrazione lavorativa del disabile.

Le agevolazioni sono concesse anche ai datori di lavoro non soggetti agli obblighi di legge.

Commento

La legge 247/07 ha modificato le agevolazioni a favore dei datori di lavoro che assumono disabili attraverso la convenzione di cui all'art. 11 nel modo sotto riportato:

sino al 60% del costo salariale per ogni assunzione a tempo indeterminato di disabile con invalidità superiore al 79%

sino al 60% del costo salariale per ogni assunzione a tempo indeterminato di disabile con invalidità psichica, prescindendo dal grado di invalidità

sino al 25% del costo salariale per ogni assunzione a tempo indeterminato di disabile con invalidità compresa tra il 79% e il 67%

rimborso forfetario parziale per l'adeguamento del posto di lavoro o per postazione di tele lavoro a disabile assunto a tempo indeterminato con invalidità superiore al 50%

Attenzione!

Va ribadito che il datore di lavoro può accedere alle agevolazioni solo se le assunzioni di disabili avvengono attraverso lo strumento della convenzione prevista dall'articolo 11 della legge.

Altre agevolazioni per chi assume disabili, cumulabili con le precedenti, sono contenute nella legge finanziaria per il 2008 (legge n. 244/2007).